



MINISTER'S REPORTS

HOME SEARCH HELP FRANÇAIS COMMENTS



Chief of the Defence Staff Annual Report on the State of the Canadian Forces

Table of Contents

Executive Summary

Part I – Introduction

Vision

Overview

Part II – Operational Activity

Results of last year's Canadian Forces operations

Observations and lessons learned

Operations summary

Part III – Conditions of Service and Quality of Life

Compensation

Care of the injured and retired

Regional cost of living and Accommodation Assistance Allowance

CF housing

Harassment and abuse

Family issues

Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA)

Post-deployment and stress management

Official languages

Operation Phoenix and medical reorganization

Military Occupational Structure Review

Military structure and strength

Composition of the CF

Reserve-force restructuring

Part IV – Leadership

Leadership team

Managing structural change

Discipline

Morale

Canadian military justice system

Canadian Forces Provost Marshal

*Canadian Forces National Investigation
Service (CFNIS)*

Part V – Training

Gender- and cultural-sensitivity training

Ethics

Peace-support operations training

Strengthening the leadership

Operational and technical training

Part VI – Equipment

The rust-out factor

New equipment received

Year 2000 impact

Part VII – Conclusion

Annex A – Significant Operations Conducted in Fiscal Year 1997-98

Annex B – Effective Regular-Force Strength in Fiscal Year 1997-98

Annex C – New Equipment Received in Fiscal Year 1997-98

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)



National
Defence

Défense
nationale

© Minister of Public Works and Government Services Canada

Canada



MINISTER'S REPORTS

HOME SEARCH HELP FRANÇAIS COMMENTS



Chief of the Defence Staff Annual Report on the State of the Canadian Forces

Executive Summary

The people who make up the Canadian Forces (CF) do what they do, not because of the publicity or glory that may be attached to any one action, but because it is their duty to serve. Canadians expect their military to be competent and professional, and to conduct itself and carry out its missions in a manner that exemplifies the best of Canadian values to the nation and the world. This high standard is expected of every member of the CF.

Over the past year, the CF has implemented many changes to ensure it has the capacity to continue to meet this high performance standard. The ultimate test of our mettle and the effectiveness of the changes we have pursued are the missions we carry out. This document reports on institutional change and operational activity for the fiscal year 1997-98. In both areas, there are achievements to report and challenges that remain that are or will be addressed.

Operationally, 1997-98 was a demanding year, with the CF participating in peacekeeping missions throughout the world, in areas including Bosnia-Herzegovina, Haiti, the Golan Heights, Cyprus, Iraq, Cambodia, Croatia, the Sinai, the former Yugoslav Republic of Macedonia, and the Arabian Gulf.

On the domestic side, the CF participated in an unprecedented number of disaster-relief operations. CF personnel performed magnificently at home when they were called on to assist during the Red River Valley flood in Manitoba and again during the major ice storm in Ontario, Quebec, and New Brunswick. Although these two operations received a great deal of attention, CF personnel performed equally well in many other theatres with little or no fanfare.

The CF must maintain a mandated level of operational readiness. The capacity to respond effectively to any eventuality, domestic or international, is predicated on good equipment, good training, good leadership, and good conditions of service. As documented in more detail in this report, changes have been implemented in all areas over the past year to improve our operational readiness.

With respect to equipment, we are proceeding with a large number of equipment acquisition projects that were approved in 1997-98. These projects range from new combat clothing to armoured vehicles, search-and-rescue helicopters, and submarines. Each is essential to ensuring that our people have the right equipment to do the jobs they are

ordered to undertake, now and in the future.

New, more technologically advanced equipment and operating systems and an increased emphasis on operational flexibility mean that, for maximum operational readiness, CF personnel at all levels must possess a broad range of skills. As a consequence, training is assuming an increasingly important place in day-to-day operations. In 1997-98, a number of new, innovative training resources were introduced that will make accessing training easier and less disruptive for personnel at home and on operations.

In total, the CF recruiting, education, and training system trained about 16,000 people in 1997-98, some 3,000 more than the year before. This was the first year that basic training for non-commissioned members was extended from eight to 10 weeks to ensure that new recruits better understand the ethics, responsibilities, military traditions, and values to which they are expected to subscribe at all times and which, when in uniform, they represent. In addition, course curricula for pre-command training was restructured to increase the amount of education provided relating to peace-support operations, including such areas as military law, human rights, cultural awareness, and ethics. The Officer Professional Development Program was also reviewed and updated in 1997-98 to place more emphasis on training in the laws of armed conflict and rules of engagement to ensure operational readiness for the full spectrum of potential engagements, from traditional peacekeeping to all-out war.

Finally, the CF has made significant progress towards the goal of putting every member through the one-day Standard for Harassment and Racism Prevention (SHARP) training course. In 1997-98, 27,269 military personnel received this training, bringing the total to 60,388 since mandatory SHARP training began in June 1996.

In the area of leadership, in addition to the appointment of a new Chief of the Defence Staff on September 17, 1997, a new Vice Chief of the Defence Staff, Deputy Chief of the Defence Staff, Chief of the Land Staff, and Chief of the Maritime Staff were appointed in September 1997. These appointments were followed in April 1998 by the appointments of a new Chief of the Air Staff, a new Assistant Deputy Minister (Personnel), and a new Deputy Commander in Chief of North American Aerospace Defense (NORAD) Command. Combined, the talents and experience of the CF senior ranks provide the institution with an operationally seasoned leadership cadre.

Of particular importance to operational effectiveness are conditions of service. Quality-of-life issues are vital to the future of the CF. Wages and benefits, housing, care of the injured, gender equity, and family issues *all* have a serious effect on the morale and well-being of our people, particularly between missions.

Uncertainty about the future, a high level of operational taskings, as well as other social and financial issues have taken a toll on military members and their families. Social-work officers and other clinicians are treating more members and their families for depression and family conflict, problems that can lead to other social ills, including family violence and suicide.

As a consequence, quality of life is a top priority for the CDS. To achieve maximum operational effectiveness, our people must know that their families will be well-supported when they are deployed thousands of miles from home, and that their efforts, sacrifices, and competencies are valued and appreciated by their colleagues, their leaders, and all Canadians.

The hearings of the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs are bringing public attention to the question of quality of life, and will pave the way for changes in the future. However, the CF leadership is not waiting to make improvements. Several important quality-of-life initiatives were implemented in 1997-98, including restoring pay comparability between the CF and the Public Service, improving the Home Leave Travel Allowance, strengthening the Military Family Support Program, and introducing a new Reserve Force Compensation and Get Well Program.

Finally, while vigilant in its efforts to ensure operational readiness, the CF is also in a period of structural transition. Despite a 23% decrease in the defence budget between fiscal years 1993-94 and 1999-2000—a decline which represents a 30% drop in purchasing power after inflation is taken into account—we have taken the measures necessary to ensure our continued capability to field multipurpose, combat-capable forces. We have made significant reductions to our force structure and personnel strength in response to previous budget reductions. Many of the organizations and occupations within the CF are in a state of change and, in some cases, amalgamation. The personnel and funding reductions are now almost completed, and we are making the changes to our institution that are necessary to ensure that our vision of a smaller, flexible, combat-capable, and affordable force is achieved.

[Previous](#) | [Table of Contents](#) | [Next](#)

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)



National
Défence

Défense
nationale

© Minister of Public Works and Government Services Canada

Canada

**MINISTER'S REPORTS**

HOME SEARCH HELP FRANÇAIS COMMENTS

**Part I – Introduction****Vision**

Proud, professional, highly motivated, and disciplined, the Canadian Forces is equipped and trained to provide efficient, well-commanded, and sustainable combat-capable formations or units to serve Canada's interests and values, at home or abroad.

Overview

While there is no direct military threat to Canada at the present time, numerous issues continue to influence, or have the potential to affect, Canadian interests and security. Consequently, Canada is pursuing a flexible and realistic defence policy to address a diverse range of current and potential threats while working to maximize operational effectiveness, given reduced fiscal resources.

Although the ongoing spread of democracy and the absence of major power conflicts are welcome developments, the world remains an unstable and unpredictable place. Conflicts continue within and between various states, where a volatile mix of social, ethnic, economic, and political discord threaten human rights, global economic progress, and democracy. Other threats, such as the proliferation of weapons of mass destruction and ballistic-missile technology, the spread of advanced conventional military technology, environmental degradation, and political upheaval, present a potentially more direct threat to Canada's security in an increasingly mobile and interdependent world.

In 1994, the Government issued a Defence White Paper which outlined the requirement to maintain combat-capable, multipurpose forces, given the fluid nature of the international environment in which we find ourselves. It called for forces that are suitably equipped and able to defend Canada and Canadian interests and values while contributing to international peace and security. To date, the CF has been able to carry out each and every task the Government has assigned it in accordance with this defence policy.

To ensure that we maintain the capacity to continue to fulfil the Government's defence policy, we have set two parallel objectives for the CF. First, we will ensure an appropriate degree of readiness for the types of conflicts that we can anticipate. Second, we will prepare for a changing world marked by new, emerging security threats that will call on us to find new ways of working alone and in concert with the forces of other nations.

No matter what the mission may be, ensuring operational effectiveness requires a balance in four key capacities:

- **equipment** – specifically ensuring that the CF has the tools it needs to do its work
- **training** – ensuring that our women and men are well-prepared for the tasks they are asked to undertake
- **leadership** – ensuring that the men and women who lead our forces, irrespective of their level, have the character, depth, and experience necessary to command respect and secure successful mission outcomes
- **conditions of service** – which play a pivotal role in ensuring we maintain a disciplined, professional, adaptable, and combat-capable military

Part II – Operational Activity

Government direction calls for the CF to be prepared to deploy on multilateral operations outside Canada contingency forces of up to a maritime task group, a brigade group plus an infantry battalion group, a wing of fighter aircraft, and a squadron of tactical transport aircraft. Together, these forces could total as many as 10,000 personnel. Within this envelope, Canada must also be prepared to deploy up to 4,000 personnel for stand-by forces to participate in operations anywhere in the world under UN or NATO auspices. In a low-threat environment, Canada could be called on to sustain these forces for an indefinite period. The White Paper also specifies a number of additional roles and tasks in support of the sovereignty and defence of Canada. These included surveillance and control, fisheries and environmental surveillance, disaster relief, aid of the civil power, search and rescue, and assistance to other government agencies.

Results of last year's Canadian Forces operations

Last year, the CF participated in a variety of operations, ranging from peacekeeping and assisting in international humanitarian missions abroad, to fighting the flood in Manitoba and assisting in the recovery of Ice Storm '98 in eastern Canada. Close to 18,000 CF personnel were deployed on operations during the peak of the domestic and international activity, of which 25% were primary reservists. On average, 2,000 personnel were deployed on operations outside Canada throughout the year, of which 10 to 15% were primary reservists. A brief summary of some of the major operations conducted are listed below:

- **Operation Assistance:** 8,600 members from all three services, of which 10% were Reservists, worked as a team to provide support to the province of Manitoba during the Red River Valley flood. Their exemplary efforts during some of the worst flooding in Canadian history were reflected in the spontaneous outpouring of appreciation expressed by the people of Manitoba.
- **Operation Recuperation:** The CF also provided support to eastern Canada during the recent ice storm in Ontario, Quebec, and New Brunswick. 15,800 personnel, of which 25% were reservists, worked around the clock for several weeks performing a variety of tasks, including: airlifting equipment and personnel from all parts of

Canada; assisting in the restoration of electrical power throughout the region; cleaning up the area; providing helicopter transport; setting up eight field kitchens capable of feeding 8,000 people per meal; providing support to the provincial law enforcement and security agencies; conducting house-to-house visits to ensure civilians' safety and well-being and, where necessary, escorting vulnerable individuals to shelters; and distributing much needed equipment to families without power, such as cots, air mattresses, sleeping bags, and generators.

- **Operation Palladium:** Canada provided 1,300 personnel to support the implementation of the Dayton Peace Agreement in Bosnia-Herzegovina as part of the NATO-led operation. The Canadian contingent consisted of a battle group and construction engineers.
- **Operation Mirador:** Canada provided six CF-18 aircraft and 115 personnel to help enforce the no-fly zone over Bosnia-Herzegovina to prevent the hostile use of military aircraft by warring factions. The flexibility and improved operational capability resulting from new equipment installed on our CF-18s allowed Canada to make an increased commitment to this important international mission.
- **Operation Determination:** In February 1998, Canada joined the multinational force assembled in the Arabian Gulf to ensure Iraq's compliance to the United Nations resolution on weapons inspections. The CF provided 370 personnel, one frigate, HMCS *Toronto*, with an embarked Sea King helicopter, and two KC-130 Hercules air-to-air refuelling aircraft.

A list of all significant operations conducted in fiscal year 1997-98 is included as Annex A.

Observations and lessons learned

The following is a summary of some of the observations and lessons learned from our deployments on national and international operations over the past year. Learning from deployment experience is critical to determining how to improve our planning processes and the use of our equipment and personnel.

We possess a limited capability for deploying our forces, often on short notice, to meet international crises. The limitations are in the areas of: troop movement and lift capacity; intelligence-gathering; and the ability to effectively lead or co-ordinate multinational operations. A working group has been formed to address these issues. Standard operating procedures are being developed for planning and executing these types of operations. Furthermore, we are developing the capability to deploy an advance operational assessment team to a potential mission area ahead of the main force, which will provide critical and timely assessments and advice to our senior leaders.

We need to improve the process by which we conduct mission planning. We have recently introduced a doctrine manual that outlines the planning process. We have also introduced a training exercise to facilitate its use by senior leaders and their staffs. In addition, we are improving our capabilities to deal more effectively with the civilian populations and local governments that we encounter in performing our duties, both in Canada and abroad. This is particularly important in cases where we are deployed to support the rebuilding of a nation ravaged by war or other disasters. To this end, we have produced a doctrine manual

specifically for these types of missions.

Applying lessons learned led to the creation of the Disaster Assistance Response Team (DART), which is an organization designed to be rapidly deployed anywhere in Canada or abroad where humanitarian assistance is required as a result of a disaster. It has been deployed only once—in 1996 during Operation Assurance—when a small contingent of the team's advance party was deployed to Zaire (now the Democratic Republic of Congo) to assist the refugees from Rwanda. Experience from this mission pointed to logistical problems associated with sharing staff and resources between DART and the 1st Canadian Division Headquarters. Sharing common resources prevents the simultaneous deployment of the two units. As a result, a plan to establish a permanent, separate cadre of DART headquarters and logistics personnel at CFB Trenton is being implemented.

Operations summary

During the past fiscal year, the CF has seen a series of international operations and, uncharacteristically, large-scale responses to disasters. The Canadian public has had an opportunity to see, either first-hand or through national media coverage, the capabilities and dedication of our personnel to respond to short-notice, urgent humanitarian needs. This exposure has been a significant factor in helping to improve the image of the CF within Canada. The CF wishes to express its sincere gratitude for the phone calls, letters, and e-mails of appreciation that it has received from many Canadians. This feedback has been an important morale booster for all members of the CF.

Part III – Conditions of Service and Quality of Life

It is people who are on the front line of the Canadian defence effort. The CF is comprised of highly dedicated and capable professionals who, during times of significant fiscal constraint and a high-operations tempo at home and abroad, have continued to demonstrate loyalty and commitment to service. Our focus now is to ensure that the "people needs" of the armed forces are brought front and centre. Although we have taken significant steps toward looking after the troops and their families, we still have a long way to go.

Recently, there has been steady erosion of the overall sense of well-being, morale, and welfare of our people. Issues concerning quality of life are particularly acute in garrison. While on operational duty, morale is generally very high. However, on returning home, the women and men of the forces face lower pay, tensions surrounding the readjustment to family life, and, in many instances, substandard housing and accommodations. Achieving maximum operational readiness demands that these issues be addressed.

The Minister of National Defence asked the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCNDVA) to examine in detail the social and economic challenges facing members of the CF and their families. In 1997-98, the Committee conducted

hearings with CF personnel and their families across Canada and overseas. The testimony presented at these hearings has helped draw public attention to a number of areas where improvements can and must be made. A report is expected later this year, and the CF is looking forward to receiving the Committee's recommendations.

Concurrent with the SCNDVA review, the Armed Forces Council has established a Project Management Office to examine and prioritize initiatives for immediate action.

Compensation

A pay-comparability study concluded that a wage gap exists between CF personnel and the Public Service. The study found that non-commissioned members trailed 6.7% and general-service officers 14.7% behind their respective Public Service counterparts. As a result, Treasury Board approved a multiyear expenditure schedule, which began April 1, 1997, to restore pay comparability between the CF and the Public Service. To date, this has provided an accumulated comparability adjustment of 5.6% for the non-commissioned members and 6.0% for the general-service officers. When added to the economic increases also received, the total increase in pay equals 9.3% and 9.4% respectively. This pay-comparability program will continue in 1998.

Care of the injured and retired

The Care of Injured Personnel and Their Families Review Team submitted a preliminary report which points to deficiencies in the way that DND and the CF provide for troops and their families after they have been injured in the line of duty. The team made a series of 78 recommendations that came from the troops, their families, and from the review team itself about how to improve post-injury support and caring on the part of DND and the CF. Some of the recommendations have already been implemented, such as establishing an information and advisory service on disability compensation.

The review will now move to its second phase, which involves consulting with other external and internal agencies identified in the report that have a part to play in the overall process of caring for injured personnel and their families. This phase will be completed in August 1998, and an "action/implementation" plan will be developed by November 1998. Additional funding will be required for anticipated recommendations, such as reorganizing the casualty-management process and establishing a "beefed-up" Disability Compensation Information/Advisory Cell which will include members from DND, the CF, and Veterans Affairs Canada.

The Study of the Treatment of Service Members Released from the Canadian Forces on Medical Grounds was completed in August 1996. It clearly identified dissatisfaction with the adequacy and quality of information, assistance, and support provided to members during the release process, and the adequacy of financial-compensation benefits provided by existing pension and insurance schemes. This report will be actioned in concert with phases two and three of the Care of Injured Personnel Review.

Regional cost of living and Accommodation Assistance Allowance

Housing costs across the country vary significantly. These variances are reflected in the rents and purchase costs of housing in the private sector as well as those rents for Department of National Defence housing. Rents for similar housing can vary by several hundred dollars a month from low-cost locations such as Greenwood, Nova Scotia, to high-cost areas such as Toronto or Victoria. The end result is a significant difference in take-home pay for our members from one posting to another.

Because regional rates of pay are not provided to members of the CF, regional differences in cost of living create significant difficulties for our personnel and their families. We are evaluating options for implementing financial incentives, such as a cost-of-living allowance, and improving the Accommodation Assistance Allowance to compensate a CF member for the net disadvantage of living in a high-cost location.

CF housing

The mandate of the Canadian Forces Housing Agency (CFHA) is to ensure that CF personnel have assured access to safe, suitable, and affordable accommodation. Currently, the CF owns or leases about 20,000 housing units, with most of the units approaching 40 years of age. Over the years, these units have suffered from inadequate maintenance funding and now require an estimated \$200 million worth of work to address the most fundamental maintenance problems, such as roofs, insulation, windows, and leaking basements. As a result of base closures and consolidations, we are now in the process of rationalizing our accommodation portfolio to ensure that we have the right mix of suitable units, in the right numbers, and in the right locations. We intend, when necessary, to discard inadequate stock, and we are in the process of developing new initiatives to resolve our accommodation shortfalls. Above all, funding methods are being pursued to ensure that the CFHA is able to meet its mandate to provide safe, suitable, and affordable housing to the CF.

Harassment and abuse

Maintaining operational readiness requires that CF personnel treat each other at all times with dignity, honesty, and respect. The women and men of the forces must have an environment where they can work safely, side by side, free from harassment and abuse. Any form of harassment or assault—including sexual, racial, and religious abuse, as well as abuse of authority—will not be tolerated or condoned. Such cases of unacceptable behaviour violate the core values of our institution and significantly undermine operational effectiveness.

While there is still a good deal of work ahead, significant progress has been achieved in

efforts to combat harassment and abuse within the CF ranks over the past year. Mandatory anti-harassment training is well underway, with 60,388 CF members now having participated in the Standard for Harassment and Racism Prevention (SHARP) seminar. Harassment advisors who exist in all CF units are receiving special training through SHARP to ensure that they can help those who report harassment and abuse. The new National Investigation Service, established in October 1997, provides investigators who have been specially trained to thoroughly investigate reports of harassment and assault independent of the operational chain of command. Establishing an independent civilian ombudsman's office and a new grievance board in the coming months will add further avenues for complaint and redress.

Most importantly, a climate of trust is being established within the CF that enables individuals to come forward with complaints. The Chief of the Defence Staff recognizes that achieving real progress depends on those who have been victimized knowing that it is safe to come forward—that they can report their cases without fear of retribution or damage to their careers. Only when cases are brought to light can the institution respond swiftly to ensure that anyone, of any rank, who engages in this unacceptable conduct is disciplined to the fullest extent possible. New reporting mechanisms have been established to make reporting easier, including the recent establishment of toll-free numbers—1-800-290-1019 for service in English, and 1-800-290-0893 for service in French—that operate from 7:00 a.m. to 10:00 p.m. Eastern Time, seven days a week.

Family issues

The operational readiness of CF members depends heavily on the confidence that their families will be well-supported during the long absences that deployments frequently require. The CF is comprised of mothers, fathers, husbands, and wives who, like most people in the general population, take their family responsibilities seriously. Approximately 4,500 of our members are single parents, and another 4,000 are married to service personnel. Both of these groups face particular difficulties finding and paying for reliable and safe child care that, depending on the nature of the deployment, may be required on a moment's notice and for an extended period of time.

In addition, many CF families, like those in the general population, find that two incomes are now essential to support a reasonable lifestyle. The leadership of the CF recognizes that it is in everyone's best interests to find ways to ensure that, when on operational duty, CF parents do not have to worry about the security and well-being of their children. Consequently, issues related to child care are of the utmost importance. The SCNDVA process is examining this area, and we await the Committee's recommendations. In the interim, however, the following actions are being taken:

- **Child care assistance benefits:** Work continues in developing this important benefit that is intended to reimburse single parents for child-care expenses when the parent is attached, posted, or deployed away from home.
- **Spousal résumé on relocation:** Effective April 1, 1997, Treasury Board approved a new benefit to help spouses of military members seek employment after relocation. This benefit allows members to be reimbursed actual and reasonable expenses for

preparing résumés for spouses required to move on posting who were employed immediately before the move.

Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA)

The CFPSA was established in 1996 to provide personnel-support programs to the CF, and has recently undertaken a \$150-million personnel-support construction program, which is the largest of its type in the past 45 years. This project is supported jointly by public and non-public funds, the latter contributed for the most part by CF members themselves through their use of CF facilities. It will provide new or renovated arenas, swimming pools, gymnasiums, and community centres for CF members and their families. In total, 57 projects at most CF locations will contribute to an enhanced quality of life for our military communities.

Post-deployment and stress management

- The focus-group report of the personnel-research team, entitled *Post-Deployment Support: Guidelines for Program Development*, recommended how to improve post-deployment services for members and their families. These recommendations are being studied and will lead to a follow-up plan on stress management for CF members. Input on the report has been received from the environmental chiefs of staff, area commanders and their staff, militia brigade groups, and units. Some of the recommendations that will guide the planning are:
- the credibility of the person doing the follow-up – soldiers and their families are more likely to talk to a "buddy" than to an officer or a senior non-commissioned member;
- the idea of using external sources/resources to help in the follow-up procedures – organizations such as peacekeeping veterans' groups could be very useful; and
- an ongoing post-deployment screening to help identify those who may be suffering from a more serious type of stress related to the deployment.
- The intent of the Deployment Stress Management Program is to provide stress-management services to members and their families before, during, and after deployments. Research has shown that, for a variety of reasons, this program has not always been available to those who need it. The program is in the process of being re-evaluated, and problems that hinder its accessibility to our personnel who need it will be identified and corrected. We are also working to ensure that commanding officers are fully informed of their responsibilities when delivering this program, and of the resources available to assist them.
- The approach to treatment in the area of improving the Post-Traumatic Stress Disorder Clinic has changed. Today, more short-term techniques, such as behaviour and cognitive (logical-thinking) therapies are being used. A protocol has been developed to guide the response of the clinic to cases of post-traumatic stress disorder emphasizing this new therapeutic approach. Treatment manuals have been developed to provide a standard for treatment and qualifications for therapists. The standard for treatment includes an allowance for out-sourcing some of the treatment,

and outlines how communication and follow-up will be conducted with outside agencies.

Official languages

In February 1997, Treasury Board approved a Letter of Understanding on Official Languages. It includes a three-year plan for monitoring high-profile CF obligations and initiatives, including: communications with and service to the public; a bilingual regular-force officer corps; the availability of individual training and education in the language of choice for Canadian Forces members; the manning of bilingual military positions; and military second-language training.

In November 1997, a National Defence Headquarters policy directive was issued prescribing a minimum standard of basic services to be made available at most CF bases, in both official languages, to families of military personnel. These include security, fire protection, religious, Canadian Forces Personnel Support Agency, Military Family Resource Centre, and relocation services.

Operation Phoenix and medical reorganization

1997 was a pivotal year for Operation Phoenix, the re-engineering of the CF medical system. All major CF hospitals have been or are in the process of being closed, and are being converted into health-care facilities with reduced capabilities. The remaining medical personnel have been designated "operational essential" and grouped into detachments of the Canadian Forces Medical Group across the country. In addition, to ensure medical competency, detachment personnel will be involved in providing health care at their respective bases when not deployed or involved in operational training.

Military Occupational Structure Review

The Military Occupational Structure Review was completed in 1997. The review suggested that we need a regular-force strength of slightly more than 60,000. The results of this study are now being used to move towards a Canadian Forces that is more operationally focussed. The data is being used to redefine occupations and to support alternative-service-delivery projects such as supply distribution and base support services, to further examine the validity of specific units and elements as core combat elements, and to fully rationalize the employment of reservists in the CF force structure.

Military structure and strength

At the end of fiscal year 1997-98, the regular force stood at 60,295 personnel, which

represented an overall decrease of 1,222 personnel from the previous year. Our goal is to reach a total strength of 60,000 by April 1, 1999. We will continue to reduce costs in some parts of our operations, including labour costs, in order to accomplish our required goal. A table outlining the specific numbers of regular-force personnel at each rank level is attached as Annex B.

The reserve-force strength is determined by funding. The primary-reserve planning strength is 30,000. The supplementary reserve stands at 50,000, the Canadian Rangers at 3,000, and the Cadet Instructor Cadre at 6,000.

Composition of the CF

In 1997-98, a major effort began to recruit more women into the combat arms. For fiscal year 1998-99, Land Force Command has a recruiting target of 1,000 people, of which 25% are to be women. The aim is to provide a critical mass of women in positions that have to date been largely occupied by men, which will ease the stress caused by being the only woman, or one of only two or three women, in a given area. In addition to the recruiting target for women, the CF has established targets of 7% for visible minorities and 3% for Aboriginal people. The equitable representation of women in all occupations, as well as individuals from ethnic and racial minorities, is not only a worthy goal in and of itself, but is central to ensuring that the CF reflects the society it serves.

Reserve-force restructuring

We are implementing the 36 accepted recommendations of the report of the Special Commission on the Restructuring of the Reserves. We have already fully implemented eight of the recommendations, four of which involve improved support to both the Cadet and the Canadian Ranger programs, and four which recognize the overall composition of the CF and the need to eliminate administrative differences between the regular and reserve force. The harmonizing of compensation and benefits entitlements, which is of particular importance to personnel, is well underway with the introduction of the Reserve Get Well Program, which significantly improves reserve pay. Reserve-force pay rates are now set at 85% of regular-force rates. This will ensure that all future pay initiatives apply to all members of the CF.

Implementation of the remaining 28 recommendations is underway. Most are focussed on land-force reserve restructuring, which is proceeding in two concurrent phases. To date, phase one, which involves infrastructure and establishment, has addressed the introduction of total army establishments, which provides a common personnel establishment framework for militia units, and infrastructure reduction which resulted in the replacement of 14 militia districts with an initial organization of 10 brigade groups. The challenge of realigning the structure at the unit level, with the potential for adjustments to regimental organizations, lies ahead and will be the focus of much staff activity in the coming months. Phase two addresses other longer-term issues including training, mobilization, equipment, policies, and bands.

Part IV – Leadership

Leadership team

The increased operational tempo that we have experienced since the end of the 1990 Gulf War has also provided our senior leadership with significant experience in international operational command. As a result, we are now being led by some very operationally seasoned senior commanders.

In 1997-98, a number of critically important leadership appointments were made. Changes in senior-command personnel were as follows:

- **General Maurice Baril was appointed Chief of the Defence Staff on September 17, 1997.** General Baril has served since 1961, joining the Airborne Regiment when it was formed in 1968; completing the Canadian Land Forces Command and Staff course in 1975; graduating from the École Supérieure de Guerre in Paris in 1977; subsequently serving as a company commander with the 1st Battalion R22eR in Lahr, Germany, and as a deputy commanding officer with the 3rd Battalion in Cyprus. General Baril was promoted to lieutenant-colonel in June 1980, serving in Cyprus for the third time from October 1981 to March 1982. In July 1982, he was appointed Commandant of the Infantry School at the Combat Training Centre in Gagetown, N.B. Promoted to colonel in 1984, he joined the Canadian Forces Command and Staff College and was transferred in 1986 to National Defence Headquarters in Ottawa as Director Land Operations, Training and Resources and Director of Infantry. Following his promotion to brigadier-general in June 1989, he was appointed Commander of the Combat Training Centre at Canadian Forces Base Gagetown. The Secretary-General of the United Nations appointed Brigadier-General Baril as his military advisor in the Department of Peacekeeping Operations in June 1992. In September 1995, he was promoted to lieutenant-general and appointed Commander, Land Force Command.
- **Vice-Admiral Gary L. Garnett was appointed Vice Chief of the Defence Staff on September 24, 1997.** Vice-Admiral Garnett has served since 1963, when he enrolled in the Royal Canadian Navy as a naval cadet. As a junior officer, he served on HMCS *Skeena*, HMCS *Saguenay*, and HMCS *Annapolis*. He became the Executive Officer of HMCS *Algonquin* in 1978. Between 1982 and 1989, Vice-Admiral Garnett commanded HMCS *Iroquois*, HMCS *Huron*, and Sea Training Atlantic on the East Coast. Following his promotion to captain and command of Maritime Forces Pacific's Second Canadian Destroyer Squadron, he moved to Ottawa where he served as Director Military Operations Co-ordination, Executive Assistant to the Chief of the Defence Staff, and Director General Maritime Development. He was promoted to rear-admiral in July 1991, when he became Chief Personnel Services. In 1994, he assumed command of Maritime Forces Atlantic, followed in 1997 with command of Maritime Command. He was promoted to vice-admiral in April 1997.
- **Lieutenant-General Raymond R. Crabbe was appointed Deputy Chief of the**

Defence Staff on September 24, 1997. Lieutenant-General Crabbe joined the Canadian army in September 1963, serving in a variety of command and staff positions in Calgary, Cyprus, Germany, and Victoria. He rose to the position of Commanding Officer, 1st Battalion, Princess Patricia's Canadian Light Infantry, and in 1983, joined the Canadian Land Force Command and Staff College in Kingston, Ontario. From 1986 to 1989, he served as Chief of Staff, Prairie Militia Area in Winnipeg. He served as Commander Special Service Force in Petawawa until 1992, after which he was appointed Director General Personnel Careers Other Ranks at National Defence Headquarters in Ottawa. Promoted to major-general in May 1994, he was posted to the Former Republic of Yugoslavia as the Deputy Force Commander of the United Nations Protection Force and Commander of the Canadian Contingent. Lieutenant-General Crabbe assumed command of Land Force Atlantic Area in August 1995.

- **Vice-Admiral Greg Maddison was appointed Chief of the Maritime Staff on September 24, 1997.** Vice-Admiral Maddison graduated from the Royal Military College of Canada in Kingston in 1972. He has served with HMCS *Assiniboine* as Deck Officer, Navigating and Diving Officer. He was assigned to HMCS *Terra Nova* as Operations Officer in 1977 and was promoted to lieutenant-commander in 1979, at which time he was appointed Combat Officer to Sea Training Staff Pacific. After attending the Canadian Forces Command and Staff College in Toronto, he returned to Halifax and assumed the duties of Executive Officer of HMCS *Iroquois*. In 1986, he assumed command of HMCS *Athabaskan* and, in April 1988, he was appointed Director of Maritime Operations, Plans and Reserves at National Defence Headquarters in Ottawa. Following his command of the First Canadian Destroyer Squadron, he was appointed Commander of NATO's Standing Naval Force Atlantic in 1993, during which time the NATO fleet enforced a multinational embargo in the Adriatic Sea against the former Yugoslav republics of Serbia and Montenegro. He was awarded the Meritorious Service Cross in 1994. In January 1997, he assumed command of Maritime Forces Atlantic in Halifax, and was promoted to rear-admiral in April 1997.
- **Lieutenant-General Bill Leach was appointed Chief of the Land Staff on September 24, 1997.** Lieutenant-General Leach began his military career in 1960, and graduated from the Royal Military College of Canada in 1965 with a degree in economics and commerce. His field tours have been CFB Petawawa, Germany, and the Near East, serving in numerous positions including logistics officer for 2 Combat Group Headquarters, Officer Commanding the National Support Element for Allied Command Europe Mobile Force (Land), and Brigade Ordnance Officer for 4 Canadian Mechanized Brigade Group. From 1975 to 1977, he was Deputy Assistant Quartermaster General (Operations) 4 (UK) Armoured Division, British Army on the Rhine. In 1978, he was the Assistant Chief Logistics Officer, United Nations Emergency Force in Ismailia, Egypt. Lieutenant-General Leach's National Defence Headquarters positions have been in finance, supply, and operational logistics. He assumed the appointment of Associate Senior Assistant Deputy Minister (Materiel) in September 1994, and participated in three major change and restructuring initiatives. In October 1995, he was appointed Deputy Commander of Land Force Command and Commander 1st Canadian Division.
- **Lieutenant-General David N. Kinsman was appointed Chief of the Air Staff on April 1, 1998.** Lieutenant-General Kinsman was selected for the Regular Officer

Training Plan in the pilot classification in 1963. In 1966, he began pilot training at RCAF Station Gimli, Manitoba, flying Tutor and T-33 aircraft. He returned to Gimli as an instructor and, in 1970, he participated in an exchange with the U.S. Air Force, flying the T-38 Talon at Laredo Air Force Base, Texas. Following a posting to Canadian Forces Base Chatham, New Brunswick, where he flew the CF-101 Voodoo, he was promoted to the rank of lieutenant-colonel in 1980 and assumed command of 433 Escadrille tactique de combat, flying the CF-5 Freedom Fighter. In 1982, he was posted to St. Louis, Missouri, where he became Deputy Commander of the CF-18 detachment. In 1986, he was appointed Base Commander, CFB Cold Lake. He was promoted to the rank of brigadier-general in 1988, when he assumed the position of Commander 14 Training Group at Winnipeg. He was appointed Director General Manpower Utilization at National Defence Headquarters in Ottawa in 1992, and assumed command of Fighter Group and Canadian NORAD Region in North Bay, Ontario, in 1994, when he was promoted to the rank major-general. In January 1996, he was promoted to his current rank and was appointed the Assistant Deputy Minister (Personnel).

- **Lieutenant-General Romeo A. Dallaire was appointed Assistant Deputy Minister (Personnel) on April 1, 1998.** Lieutenant-General Dallaire enrolled in the Canadian Army in 1964 after serving in the Cadets and the reserves. He attended College militaire royal de Saint-Jean, and graduated in 1969 from Royal Military College in Kingston. He has held a variety of command, staff, and training appointments in Canada and Germany. He was posted to Ottawa and promoted to the rank of colonel on July 1, 1986, at which time he was appointed Director of Land Requirements and Director of Artillery. After studies at the British Higher Command and Staff Course in Camberly, UK, in 1991, he was appointed Commander 5^e Group-brigade mécanisé du Canada at Valcartier. In 1993, he took command of the United Nations Observer Mission – Uganda and Rwanda and the United Nations Assistance Mission for Rwanda. He was awarded the Meritorious Service Cross for this mission. He was promoted to major-general in 1994, followed by simultaneous service in the positions of Deputy Commander of Land Force Command in St-Hubert and Commander of the 1st Canadian Division. In October 1995, he assumed command of Land Force Quebec Area. In 1996, Lieutenant-General Dallaire was awarded the Legion of Merit medal by the United States.
- **Lieutenant-General George Macdonald was appointed Deputy Commander in Chief (DCINC) of North American Aerospace Defense (NORAD) Command headquartered at Peterson Air Force Base, Colorado, in April, 1998.** Lieutenant-General Macdonald joined the Royal Canadian Air Force in 1966. After graduating from the University of Calgary with a bachelor of science degree in mechanical engineering, he underwent flying training at Moose Jaw and Gimli. After further training on the CF-101 Voodoo, he was posted to 425 Squadron in Bagotville, where he later became the squadron weapons pilot. He was then transferred to 410 Squadron, also in Bagotville, where he was the pilot co-ordinator of the CF-101 Aircrew Weapons Instructor Course. As a major, he served for four months as the Canadian Equerry to HRH The Duke of Edinburgh, in conjunction with a royal visit to Canada in 1978. Shortly thereafter, he moved to Ottawa as the Governor General's travel officer. In 1980, he attended Canadian Forces Command and Staff College in Toronto. He was then named Commanding Officer of 434 Squadron in Bagotville, after completing CF-5 training at Cold Lake and being

promoted to lieutenant-colonel. In 1984, he moved to National Defence Headquarters in Ottawa, where he was responsible for air force combat systems requirements, and then held the position of Director Air Requirements. In 1988-89, he attended the year-long National Defence College course in Kingston before becoming Commander of CFB Lahr and 3 Fighter Wing in West Germany. On promotion to brigadier-general, he was named the Assistant Chief of Staff for Combat Evaluation at the NATO Allied Forces Northern Europe Headquarters in Kolsaas, Norway. In 1992, he returned to Ottawa as Director General Aerospace Development, and was then seconded to the Foreign and Defence Policy Secretariat in the Privy Council Office. Lieutenant-General Macdonald then served as Change Leader for re-engineering and renewal in the Department, before becoming Commander of 1 Canadian Air Division/Canadian NORAD Region on July 31, 1997.

Managing structural change

The test of leadership is not just in the field. Tough management decisions that pertain directly to maintaining and enhancing operational readiness have to be made every day. Perhaps the most demanding issue facing the CF leadership during this past year was making decisions about restructuring, downsizing, and re-engineering the institution.

The 1994 Defence White Paper directed that personnel and resources committed to headquarters functions be reduced by 33%. The Department then decided to further reduce this number to 50%. As a result, the total number of headquarters units has been reduced, through both consolidating the individual command headquarters and later moving the environmental chiefs of staff to National Defence Headquarters. A new command-and-control structure is now in place, and the restructuring of the reserves is well underway.

Discipline

Across the CF, in fiscal year 1997-98, the number of incidents that resulted in courts martial remained relatively constant from the previous year. A total of 40 courts martial were completed in 1997 involving 12 officers and 28 non-commissioned members. This is a comparatively low incidence for a regular and reserve force of 90,000 personnel.

Morale

With few exceptions, CF leadership reports healthy morale among personnel deployed on operations, whether in Canada or abroad. Our deployed members are focussed on the task at hand. They know they are well-supported by the CF and the Canadian public, and they are convinced of the value of their work. However, morale is lower for personnel in garrison and between deployments. Force reductions and the ongoing structural changes have created uncertainty about careers and promotions. Increasing frequency of deployments has also had a negative impact on the quality of life for members and their

families.

Morale is influenced by the quality of equipment provided to our personnel. As such, the Clothe the Soldier program, the purchase of new armoured personnel carriers, and other similar programs send a signal that positive changes are underway. However, new equipment purchases are not enough.

The Chief of the Defence Staff is determined to demonstrate to all members of the CF that the morale problem is receiving serious attention. His views on quality of life are well-known, and he will not stop until a breakthrough is achieved and an organizational climate of trust and openness is well-established. The Chief of the Defence Staff wants members of the forces treated at all times with honesty, dignity, and respect by their colleagues and leaders. Effective mechanisms of voice, such as the organizational ombudsman's office and alternate dispute resolution, are critically important to morale. The Chief of the Defence Staff intends to see to it that these are more than just concepts, and that they will provide meaningful and effective complaint and redress routes for all personnel, who can access them freely, without fear of career repercussions.

Canadian military justice system

Over the last several years, four studies have been conducted into various aspects of the military justice system: the *Report of the Special Advisory Group on Military Justice and Military Police Investigation Services* (the Dickson Report); the *Report on Quasi-Judicial Role of the Minister of National Defence*; the *Report of the Minister of National Defence to the Prime Minister on the Leadership and Management of the Canadian Forces*; and the *Report of the Somalia Commission of Inquiry into the Deployment of Canadian Forces to Somalia*. Many changes have been initiated as a result of these studies to address identified shortfalls in the system. Regulations revising summary-trial procedures have been implemented, and familiarization training on changes to the summary trial system for all members of the Canadian Forces has begun. In addition, an updated and revised *Handbook for Assisting Officers at Summary Trials* has been distributed. The Office of the Chief Military Judge was organized as a separate unit of the Canadian Forces to ensure that this office is clearly separated from the Office of the Judge Advocate General. However, most required changes are contained in amendments to the *National Defence Act*, which were introduced in the House of Commons as Bill C-25 on December 4, 1997. Once this bill passes into law, a comprehensive program for military justice reform will be in place.

Canadian Forces Provost Marshal

Various reviews have also made recommendations about the future role and structure of the military police. In each case, the recommendations focussed on three key areas of reform needed to restore confidence in the competence and accountability of military police. The areas are command issues and the independence of investigations, training, and accountability. As a result, the military police has been reorganized at the national level, and military police functions have been realigned. As well, the former Minister of National

Defence's recommendation to transfer the security screening from the military police to an outside agency resulted in an agreement whereby the Canadian Security Intelligence Service (CSIS) will take over this function starting in July 1998.

The position of Canadian Forces Provost Marshal was created to ensure independence within the system. The Provost Marshal reports directly to the Vice Chief of the Defence Staff, and is responsible for military police selection, recruiting and training Standards, direct command of the National Investigation Service, and audit of all military police functions within the CF.

Canadian Forces National Investigation Service (CFNIS)

The CFNIS stood up on September 1, 1997, and provides specialized and investigative services to the CF on a national and international basis. The CFNIS is mandated to investigate serious or sensitive service and criminal offences against property, persons, and the Department. It has authority and jurisdiction over all CF personnel, without regard to rank or status, wherever in the world the CF is operating. It is organized to operate independently of the operational chain of command, under the direction of the Provost Marshal. The CFNIS provides its services through regional offices in Halifax (Atlantic Region), Valcartier (Eastern Region), Ottawa (Central Region), and Edmonton (Western Region). The international investigation section is housed in Ottawa. While these offices are on bases, they operate independently of the military chain of command, receiving directions from and reporting to the Provost Marshal.

The CFNIS works closely with base and wing military police as well as civilian police organizations. However, CF personnel can lay a complaint or communicate directly with the CFNIS at any time. If complaints fall within the CFNIS mandate, following a thorough investigation, the CFNIS can lay charges in civilian or military courts, depending on the nature of the offence.

Part V – Training

Fiscal year 1997-98 saw a wide range of improvements and modifications to the CF recruiting, education, and training system. These changes will ensure operational readiness for an increasingly diverse range of potential missions, and will refine and update the skills needed to maximize operational effectiveness in an increasingly high-tech operating environment.

This was the first full year that basic training for non-commissioned members was extended from eight to 10 weeks to ensure new recruits better understand the ethics, responsibilities, traditions, and values to which they are expected to subscribe and which, as Canadians in uniform, they represent.

In November 1997, the CF Provost Marshal completed a review of military police training

Standards and implemented an exchange and secondment program. Currently, four officers of the military police are working with other police forces, including the RCMP, to gain practical investigative experience in areas including sexual assault and domestic violence.

Gender- and cultural-sensitivity training

Significant progress was achieved in 1997-98 toward the goal of having every member of the CF receive training through the Standard for Harassment and Racism Prevention Program (SHARP). SHARP incorporates cultural sensitivity, anti-racism, and harassment-prevention training, clearly outlining what behaviour is and is not acceptable. Anti-racism groups, including the Canadian Centre for Race Relations and the Assembly of First Nations, were involved in developing the curriculum.

Three distinct versions of the course are offered: **sensitization**, which is for CF personnel who are neither leaders nor in management positions; **leadership**, intended for leaders, managers, and harassment advisors; and **investigation and mediation**, for personnel appointed to advisory roles or tasked with investigating harassment incidents.

In 1997-98, about 27,269 members of the CF received SHARP training, including all harassment investigators. Since the training was initiated in June 1996, a total of 60,388 CF members have taken the course.

Ethics

To facilitate the ability of our personnel to address ethical concerns, and to help our personnel perform their duties to the highest ethical Standards, we have initiated a Defence Ethics Program. This program has produced a statement of defence values and is in the process of standardizing and improving ethics training at applicable training institutions and career levels.

Peace-support operations training

Although general-purpose combat training provides the structural foundation on which operational effectiveness is based, effective participation in peace-support operations requires unique skills. CF training Standards specify 15 requirements for peace-support operations that must be completed before deployment. 1997-98 marked the second year that the CF used the services of the Peace Support Training Centre, which opened in July 1996, for pre-deployment training for peace-support missions. A total of 766 personnel received training at the centre in 1997-98, covering subjects including land-mine awareness, cultural awareness and investigation, negotiation, and mediation techniques.

Several steps were taken in 1997-98 to increase the amount of generic training provided for peace-support operations along with general-purpose combat training. This included an

increased emphasis in Canadian Forces College curricula on laws of armed conflict and rules of engagement, cultural awareness, and a proper balance across the full spectrum of potential military operations, from traditional peacekeeping to all-out war.

Ongoing liaison with the United Nations Training Division, support provided by the Pearson Peacekeeping Centre, and the input of CF personnel who attend various international peacekeeping fora guide the development of training programs and resources for peace-support operations. Ongoing liaison with non-governmental organizations also plays an important role. For example, in November 1997, we assigned our first officer to work with CARE Canada. Through a formal agreement with CARE Canada, officers will spend a six-month period with the agency learning more about the needs of civilian humanitarian organizations. When they return, they will bring with them knowledge that will help improve our capacity to prepare for and respond to international humanitarian emergencies and work with civilian agencies in the field.

Strengthening the leadership

For the officer corps, new leadership courses are in the final stages of development for introduction later this year. These courses include a new three-month course for senior leaders emphasizing jointness and ethics, and a more strategically oriented six-month course for officers about to be or recently promoted to general/flag rank which emphasizes executive leadership, strategic operations, and resource management.

These courses are examples of ongoing refinements to the Non-Commissioned Member Professional Development System and the Officer Professional Development System. These systems play a critical role in ensuring that the leadership is up-to-date and well-prepared for all potential command scenarios, and that those who are promoted into command and senior-leadership positions possess the current knowledge that the institution requires. Both systems were reviewed in 1997-98 to ensure personnel receive comprehensive, integrated and sequential education, training, job experience, and self-development opportunities. New resources and educational materials were also introduced emphasizing military law, human rights, public affairs, legal responsibilities, resource management, environmental stewardship, and additional training in the laws of armed conflict and rules of engagement.

Operational and technical training

A number of innovations were introduced in 1997-98 for advanced technical naval training. An on-board training simulator introduced in January 1998 allows engineering training at sea. It reduces the amount of time West-Coast sailors are required to spend away from their home port for training that, in the past, could only be accessed in Halifax. A number of additional technical trainers and simulators offering other advantages were brought into service, including the blind pilotage trainer and the junior officer bridge simulator. In addition, the naval combat operator trainer and the operations room tactical trainer will be introduced within the next 12 months. All will substantially improve the overall quality of

technical training available to CF naval personnel.

Part VI – Equipment

We will continue to make timely investments to re-equip the CF with the right tools to do the job and to minimize the risk our troops face during deployments, whether in a peacekeeping role or when launching a helicopter from a pitching deck during a storm at sea. Mindful of the significant resources associated with equipment purchases, we are pursuing a strategy that places a premium on acquiring the materiel that our personnel must have to achieve optimal operational effectiveness in an increasingly technological environment.

The Department's overriding procurement and materiel management objective has been to maintain multipurpose, combat-capable forces at the right price. It should be noted that many countries are dealing with financial limitations and the restructuring of their armed forces. Defence spending has decreased in most NATO countries, although Canada's overall expenditures remain among the lowest. In 1997, according to the Spring 1998 issue of *NATO Review*, Canada spent 1.3% of its GDP on defence, compared with 3.4% by the United States, 2.7% by the United Kingdom, and 1.6% by Germany.

The rust-out factor

The 1994 Defence White Paper stated that "Canada needs armed forces that are able to operate with modern forces maintained by our allies and like minded nations against a capable opponent." The challenge in the area of procurement is to ensure that we equip a credible multipurpose, combat-capable force in a manner that is interoperable with our allies. At the same time, it is important to obtain maximum life from each system through modernization and updates. However, this cannot be pursued indefinitely. Systems inevitably reach a point where technological advances, interoperability requirements, and the expense associated with overhaul and maintenance demand replacement.

In prioritizing the procurement of new systems, we aim to alleviate the pressure caused by older equipment that is not only more expensive to maintain with every passing year, but frequently requires more personnel to operate. We are also changing our focus from providing support services, supply procurement, spare parts, and services in-house, to managing the delivery of many of these supplementary services from the private sector. This will improve the delivery of materiel and support to operations, improve the efficiency of the procurement process, and optimize value for money. It means increasing our level of collaboration with industry, allies, and other government departments, ultimately transferring greater responsibility to industry for the life-cycle management of the systems we purchase.

New equipment received

Our maritime forces are now comprised of a fleet of modern multipurpose frigates, destroyers, and maritime coastal defence vessels, and will soon include modern, diesel-powered submarines. The land forces have received new armoured reconnaissance vehicles and several weapons systems, and our air forces are operating a fleet of new utility helicopters, with new search-and-rescue helicopters soon to be delivered. Highlights of new equipment received over the past year and the operational advantages that this equipment provides are attached as Annex C.

Year 2000 impact

The Year 2000 problem is a serious operational-readiness issue because it affects mission-critical systems and their ability to support the CF mission beyond the Year 2000 boundary. A Year 2000 project-management office has been established to develop a series of policies, guidelines, and checklists dealing with Year 2000 issues. The Chief Information Officer is leading this initiative, which has the potential to affect virtually all CF capabilities. Commanders have been directed to ensure that necessary action is taken to preserve the operational capabilities of the CF as we approach the next millennium. A Year 2000 Operational Readiness Program, under the leadership of the Deputy Chief of the Defence Staff, has also been implemented to provide the central leadership, planning, and co-ordination across the commands that is required to ensure that the CF can fulfil its joint defence missions.

Part VII – Conclusion

Despite an increasingly complex and demanding range of operational activities, every possible effort is being made to promote and manage the changes needed to ensure the CF maintains the operational capacities required to fulfil its assigned missions.

Over the past few years, the Canadian Forces has undergone dramatic structural change. We have witnessed significant personnel reductions, restructuring, and amalgamations, all to ensure that the resources available to the institution are geared toward maximum operational effectiveness. Throughout, the CF has maintained the ability to respond to every challenge. This response is critical in rebuilding the trust and confidence of the Canadian public, particularly as we look towards the new millennium and an uncertain international security environment.

As we approach the end of budget reductions, it is time to refocus and find ways to ensure that our most valuable resource, our personnel, are valued and appreciated, and that they have the training, tools, and equipment they need to do their jobs. As a consequence, quality of life is a high priority for the Canadian Forces and the Chief of the Defence Staff.

Many of our personnel are choosing to leave the military because of the financial and quality-of-life attractions available elsewhere. In many cases, they would like to remain, but unless they see a sign of improvement in the issues that affect them directly, the CF will continue to lose some of its best and brightest to the private sector.

The progress achieved in 1997-98—including pay increases, strengthened Family Resource Centres, force-restructuring projects like the establishment of the National Investigation Service, materiel purchases such as new search-and-rescue helicopters, and improved training and educational opportunities—had exerted a positive impact on the quality of life in the Canadian military. However, ensuring that the CF remains a viable force in the future depends on continued, responsible investments in all these areas, as well as strong leadership. In the end, the CF is comprised of women and men who are dedicated to their jobs. They need the right climate, the right leadership, and the right tools to do their jobs.

[Previous](#) | [Table of Contents](#) | [Next](#)

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)

© Minister of Public Works and Government Services Canada



National
Defence

Défense
nationale

Canada

**MINISTER'S REPORTS**

HOME | SEARCH | HELP | FRANÇAIS | COMMENTS

**Annex A****Significant Operations Conducted in Fiscal Year 1997-98****Domestic operations**

Operation Assistance: 8,500 members from all three services, of which 10% were reservists, worked as a team to provide support to the Province of Manitoba during the Red River Valley floods. Their efforts during some of the worst flooding in Canadian history were reflected in the spontaneous outpouring of appreciation expressed by the people of Manitoba.

Operation Recuperation: The CF also provided support to eastern Canada during the worst ice storm in this century. Sixteen thousand personnel, of which 25% were reservists, worked around the clock for several weeks performing a variety of tasks, including: airlifting equipment and personnel from all parts of Canada; helping to restore electrical power throughout the region; helping in area clean-up; providing helicopter transport; setting up eight field kitchens capable of feeding 8,000 people per meal; and distributing much needed equipment such as cots, air mattresses, sleeping bags, and generators.

Canada Summer Games: Our personnel supported Heritage Canada in successfully implementing this event. The bulk of our support was in the area of infrastructure, much of which was provided from our inventory. Additionally, our personnel provided ceremonial support to add pomp to the opening and closing ceremonies.

Operation Mandible: Our participation in APEC '97 included the participation of 1,100 military personnel, 30% of whom were reservists, from across Canada. Support provided centred on augmenting the command and control, logistics, and security and included support from all three services. In addition, Canadian Forces assistance was provided to the Royal Canadian Mounted Police (RCMP), Health Canada, and a vast array of contingency tasks to ensure that every need of the APEC '97 Committee was met.

Support to other government departments: The navy's ships supported the Department of Fisheries and Oceans with 155 sea days of fisheries patrols, and provided 60 days of coastal patrols in support of RCMP counter-drug operations. They also assisted the Coast Guard by providing coverage of search-and-rescue zones. The air force contributed 1,016 flying hours in support of the Department of Fisheries and Oceans.

Search-and-rescue operations: In co-operation with the Canadian Coast Guard, the CF provided support to and co-ordination of approximately 7,000 search-and-rescue operations. These operations involved about 700 CF personnel.

International operations

Operation Mirador: The mandate of Operation Mirador was to enforce the no-fly zone over Bosnia-Herzegovina to prevent the hostile use of military aircraft by warring factions. Canada provided six CF-18 aircraft and 115 personnel to assist in this operation. The flexibility and improved operational capability resulting from new equipment installed on our CF-18s allowed Canada to make an increased commitment to this important international mission.

Operation Prevention: The mandate of Operation Prevention was to monitor and enforce various UN Security Council resolutions concerning the import and export of Iraqi commodities, including oil. Canada provided one frigate, HMCS *Regina*, with an embarked Sea King helicopter, from February to August 1997 to participate in the multinational Maritime Interception Force in the Arabian Gulf.

Operation Determination: The mandate of Operation Determination was to support the multinational force's aim to ensure Iraq's compliance to the United Nations resolution for weapons inspections. HMCS *Toronto* was diverted from her tasking with the Standing Naval Force Atlantic on February 10, 1998, to join US-led coalition forces in the Arabian Gulf in response to Iraq's non-compliance with UN Security Council resolutions. Two KC-130 Hercules air-to-air refuelling aircraft with 130 support personnel were also deployed to provide air-to-air refuelling for coalition aircraft.

NATO Stabilization Force (SFOR), Operation Palladium: The mandate of Operation Palladium is to support the UN in deterring hostilities, establishing a secure environment, and monitoring the peace in Bosnia-Herzegovina. The Canadian contingent of 1,300 personnel provides a battle group and construction engineers to the NATO-led

Peace Stabilization Force.**United Nations Civilian Police Mission in Haiti (MIPONUH), Operation**

Compliment: The mandate of MIPONUH is to help the Government of Haiti develop a professional national police force. The CF has provided six armoured personnel carriers (Bisons) and 12 maintenance personnel/drivers to teach the UN civilian police how to drive the vehicles.

Operation Stable: The mandate of Operation Stable was to participate in the UN Support Mission in Haiti. In this role, Canada provided 750 personnel and five CH-146 helicopters. The operation began in December 1996 and ended in July 1997.

Operation Constable: The mandate of Operation Constable was to provide support to the UN Transition Mission in Haiti (UNTMIH). This mission, for which Canada provided 650 personnel and five CH-146 helicopters, took place from August to December 1997.

United Nations Disengagement Observer Force (UNDOF), Operation Danaca: The mandate of UNDOF in the Golan Heights is to supervise the cease-fire between Israel and Syria; supervise redeployment of Israeli and Syrian forces; and establish an area of separation according to the disengagement agreement. Canada provides 186 personnel primarily for supply, transport, and maintenance support, as well as communications detachments to all UNDOF units.

United Nations Peacekeeping Force in Cyprus (UNFICYP), Operation Snowgoose: The mandate of UNFICYP is to maintain the cease-fire and status quo, and to help restore normal conditions. Three Canadians are serving with UNFICYP Headquarters.

Multinational Force and Observers (MFO), Operation Calumet: The mandate of the MFO in the Sinai, a non-UN mission, is to supervise the provisions of the peace treaty between Israel and Egypt in accordance with the Camp David Accord. Tasks include operating a series of observation posts and command posts, as well as verifying the adherence of the parties to the treaty. Canada provides 28 personnel to the headquarters staff.

United Nations Truce Supervision Organization (UNTSO): The mandate of UNTSO is to observe and maintain the cease-fire ordered by the UN Security Council, and to assist the parties in supervising the application and observance of the General Armistice Agreement concluded separately between Israel, Egypt, Lebanon, Jordan, and Syria. Tasks include monitoring, supervising, and observing the cease-fire agreements, and providing observers in the Golan Heights, South Lebanon, and the Sinai. Canada provides 11 personnel.

United Nations Iraq-Kuwait Observation Mission (UNIKOM), Operation Record: The mandate of UNIKOM is to monitor the Khor Abdullah Waterway (between Iraq and Kuwait) and the demilitarized zone (which follows the internationally recognized boundary set in 1963); to deter violations of the boundary; and to observe any hostile action mounted from one state to another. Canada provides four personnel as UN military observers and headquarters staff.

United Nations Special Commission (UNSCOM), Operation Forum: The mandate of UNSCOM is the inspection and destruction of Iraq's ballistic missiles as well as its chemical, biological, and nuclear facilities. Two members are assigned to UNSCOM at UN Headquarters in New York.

United Nations Development Program (UNDP), Support to the Cambodian Mine Action Centre (CMAC): The mandate of this program is to provide technical specialists to help conduct mine-awareness programs, mine-clearance training, and the planning of mine-clearance operations under the auspices of the UNDP. Canada's contribution to this technical advisory group is currently seven personnel, including the Chief Advisor - Operations.

United Nations Mission of Observers in Prevlaka (UNMOP): The mandate of UNMOP is to monitor the situation in Prevlaka at the southern tip of Croatia bordering the Former Republic of Yugoslavia. The mandate has been extended to mid-July 1998. There is currently one Canadian officer serving as a UN military observer in UNMOP.

United Nations Preventive Deployment Force in the Former Republic of Macedonia (UNPREDEP): The mandate of UNPREDEP is to prevent any developments that could undermine confidence and stability in the Former Republic of Macedonia, or that could threaten its territory. The mandate has been extended until August 31, 1998. One Canadian Forces officer serves as a UN military observer.

Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE), Operation Mentor: The mandate of **Operation Mentor** is arms verification in Bosnia-Herzegovina. Canada is providing up to four arms-control inspectors at any one time.

United Nations Mission in Bosnia-Herzegovina (UNMIBH): The mandate of **UNMIBH** is to maintain a diplomatic presence, to co-ordinate UNHCR humanitarian activities, and to create and monitor an international police force designated to implement various aspects of the Dayton Peace Accord. Canada contributes a senior staff officer in the office of the UN co-ordinator for Bosnia-Herzegovina.

Bosnia-Herzegovina Mine Action Centre (BHMIC), Operation Noble: The mandate of **Operation Noble** is to advise and train local authorities in mine clearing in **Bosnia-Herzegovina**. Canada has provided six personnel who fill various staff and training appointments. Their mission is to train their counterparts from Bosnia-Herzegovina, who will eventually take over all aspects of BHMIC. This mission started in April 1997 and has been extended to June 1998.

NATO Multinational Air Movement Detachment (MAMDRIM), Operation Bison: The mandate of **Operation Bison** is to provide airlift support to the NATO Stabilization Force in Bosnia-Herzegovina. Canada provides 14 personnel to co-ordinate airlifts in and out of Bosnia-Herzegovina.

Operation Prudence: The mandate of Operation Prudence is to support the UN Force in the Central African Republic by providing a signals detachment. This operation has been ongoing since April 1998. Canada provides 45 personnel.

Standing Naval Force Atlantic: The Canadian contribution to the Standing Naval Force Atlantic, the NATO Immediate Reaction Naval Force, is one ship. The last ship deployed was HMCS *Charlottetown* in February 1998, which will serve until August 1998.

[Previous](#) | [Table of Contents](#) | [Next](#)

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)

© Minister of Public Works and Government Services Canada



National
Défense

Défense
nationale

Canada



MINISTER'S REPORTS

HOME SEARCH HELP FRANÇAIS COMMENTS



Annex B

Effective Regular-Force Strength in Fiscal Year 1997-98

The following table indicates the effective personnel strength of the regular force during fiscal year 1997-98.

Ranks	Effective strength	Effective strength
	March 31, 1997	March 31, 1998
General	0	1
Lieutenant-General	8	8
Major-General	21	17
Brigadier-General	47	43
Colonel	246	245
Lieutenant-Colonel	885	855
Major	2,984	2,970
Captain	6,272	6,080
Lieutenant	895	827
Second Lieutenant	453	472
Officer Cadet	1,347	1,341
Officers	13,157	12,859
Chief Warrant Officer	607	598
Master Warrant Officer	1,770	1,753
Warrant Officer	3,908	3,819
Sergeant	7,320	7,094
Master Corporal	9,165	9,026

Corporal	20,194	19,522
Private (Trained)	1,460	1,315
Private (Basic)	3,935	4,311
Private (Recruit)	1	2
Non-commissioned officers	48,360	47,440
Total	61,517	60,299

[Previous](#) | [Table of Contents](#) | [Next](#)

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)



National
Defence

Défense
nationale

© Minister of Public Works and Government Services Canada

Canada

**MINISTER'S REPORTS**

HOME SEARCH HELP FRANÇAIS COMMENTS

**Annex C****New Equipment Received in Fiscal Year 1997-98****Maritime Force**

Kingston-class maritime coastal defence vessels (MCDVs): The MCDV project is considered critical to achieving the Canadian Forces missions to defend Canada and, in conjunction with our American allies, North America. Through this project, the CF is acquiring 12 ships which provide a combined mine-countermeasures and coastal-patrol capability, and which are operated primarily by reservists. To date, these vessels have made a significant contribution to the training of naval-reserve divisions and to regular- and reserve-officer training. In addition, MCDVs have already provided a significant number of fisheries-protection patrols to support the Department of Fisheries and Oceans, as well as preventative patrols for the RCMP. Four new ships were delivered in 1997-98, with the final three ships due for delivery by the end of 1998.

Maritime Command Operations Information Network (MCOIN III): Implementing the new Maritime Command Operational Information Network will provide decision-support aids and automated tools to support crisis management, as well as coastal, joint, and combined operations.

Maritime Tactical Operational Gaming System: This system provides an enhanced training and analysis capability at the Canadian Forces Maritime Warfare Centre in Halifax.

Nuclear, biological, chemical, and damage-control equipment: The Maritime Environmental Protection Program is delivering modern equipment that permits maritime operations and training to be conducted in an environmentally responsible manner.

Land Force

Eryx weapon systems: The delivery of a total of 435 Eryx weapons and 52 Eryx video interactive gunnery simulators was completed in 1997. The Eryx system gives infantry

soldiers the capability to defeat tanks and armoured personnel carriers at short ranges.

Coyote light armoured reconnaissance vehicles: The final 110 Coyotes, out of a total of 203 vehicles, were delivered last year. The Coyote provides a world-leading tactical reconnaissance and surveillance capability for armour and infantry reconnaissance elements.

Tactical quiet generators. Delivery of the first 300 of 760 5 KW tactical quiet generators began in 1997. These generators will provide safe, efficient power for current and future tactical communications systems.

Light howitzers. Delivery of 28 LG 1 light 105-mm howitzers was completed in 1997. These guns allow for effective fire support of light forces.

Air Force

North American air-defence modernization: Most of the ultra-high-frequency line-of-sight elements, which provide radio coverage along the routes from forward operating locations to main operating bases, have been delivered. Aircraft operating in the northern regions of Canada will now have reliable two-way radio communications to enhance their effectiveness.

Advanced air-to-surface weapons: Nine Nite Hawk pods were delivered this year to add to the Maverick missiles and Paveway III bombs already delivered. This has significantly enhanced our ability to provide precision-guided bombing when required, while decreasing the possibility of collateral damage to non-military facilities.

Canadian Forces utility tactical transport helicopter: All of the 100 Bell 412s on order, designated the CH-146 Griffon or Bell 412CF, have been accepted by the Canadian Forces to replace three old helicopter fleets. They are now being used in a tactical role to support the army and in a combat-support role to the fighter wings. Economy of scale has been achieved.

[Previous](#) | [Table of Contents](#) | [Next](#)

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)

© Minister of Public Works and Government Services Canada



National
Défense

Défense
nationale

Canada



RAPPORTS DU MINISTRE

MENU | RECHERCHE | AIDE | ENGLISH | COMMENTAIRES



RAPPORT ANNUEL DE 1997-1998 DU CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE LA DÉFENSE SUR L'ÉTAT DES FORCES CANADIENNES

Table des matières

Résumé

PARTIE I - INTRODUCTION

Vision

Aperçu

PARTIE II - ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES

Résultats des opérations menées l'année dernière par les Forces canadiennes

Observations et leçons apprises

Résumé des opérations

PARTIE III - CONDITIONS DE SERVICE - QUALITÉ DE VIE

Rémunération

Soins donnés aux militaires blessés ou retraités

Coût de la vie par région et indemnité d'aide au logement

Logements des FC

Harcèlement et abus

Questions liées à la famille

Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC)

Gestion du stress post-déploiement

Langues officielles

OP PHOENIX et restructuration du Service de santé

Examen de la structure des groupes professionnels militaires

Structure et effectifs militaires

Composition des FC

Restructuration de la Force de réserve

PARTIE IV - LEADERSHIP

Équipe de leadership

Gestion des changements structurels

Discipline

Moral

Système canadien de justice militaire

Grand prévôt des Forces canadiennes

Service national des enquêtes des Forces canadiennes

PARTIE V - INSTRUCTION

Sensibilisation à l'égalité des sexes et aux différences culturelles

Éthique

Instruction liée aux opérations de paix

Renforcement du leadership

Instruction opérationnelle et technique

PARTIE VI - ÉQUIPEMENT

Le facteur de détérioration progressive

Nouvel équipement reçu

Incidence de l'an 2000

PARTIE VII - CONCLUSION

ANNEXE A - OPÉRATIONS MARQUANTES RÉALISÉES EN 1997-1998

ANNEXE B - NOMBRE DE MEMBRES DE LA FORCE RÉGULIÈRE EN 1997-1998

ANNEXE C - NOUVEL ÉQUIPEMENT REÇU EN 1997-1998

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)

© *Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.*



Défense
nationale

National
Defence

Canada

**RAPPORTS DU MINISTRE**

MENU | RECHERCHE | AIDE | ENGLISH | COMMENTAIRES

**RAPPORT ANNUEL DU CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE LA DÉFENSE SUR
L'ÉTAT DES FORCES CANADIENNES****RÉSUMÉ**

Les membres des Forces canadiennes (FC) exercent leur profession non pas pour la notoriété ou la gloire qui peuvent se rattacher à leurs actes, mais par volonté de servir leur pays. Les Canadiens veulent une force armée compétente et professionnelle qui se conduit et qui accomplit sa mission de manière à refléter nos valeurs nationales, tant au pays qu'à l'étranger. Ils s'attendent au même niveau d'excellence de la part de tous les membres des Forces canadiennes.

Au cours de la dernière année, les FC ont mis en œuvre de nombreux changements leur permettant de maintenir ce niveau d'excellence. C'est dans nos missions que se révéleront notre professionnalisme et l'efficacité des changements que nous avons institués. Le présent rapport fait état des changements organisationnels et des activités opérationnelles de l'année financière 1997-1998. Dans les deux cas, nous signalons des réalisations et nous notons les défis qui restent à relever.

Sur le plan opérationnel, 1997-1998 a été une année exigeante, les FC ayant participé à des missions de paix un peu partout dans le monde, y compris en Bosnie-Herzégovine, à Haïti, sur le plateau du Golan, à Chypre, en Iraq, au Cambodge, en Croatie, au Sinaï, dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine et dans le golfe Persique.

Au pays, les FC ont pris part à un nombre sans précédent d'opérations de secours d'urgence. Les militaires ont agi de façon exemplaire au moment des inondations de la vallée de la rivière Rouge au Manitoba et aussi lors de la grande tempête de verglas qui a frappé l'Ontario, le Québec et le Nouveau-Brunswick. Bien que ces deux opérations aient attiré énormément l'attention sur les membres des FC, ces derniers se sont montrés tout aussi efficaces dans de nombreuses autres opérations qui n'ont pas fait autant de bruit.

Les FC sont tenues de maintenir un certain degré de préparation opérationnelle. Leur pouvoir de réagir efficacement aux événements nationaux et internationaux repose sur la qualité de l'équipement, de l'instruction, du leadership et des conditions de service. Comme on l'explique dans le rapport, au cours de la dernière année, nous avons instauré dans tous les secteurs des changements propres à améliorer notre état de préparation opérationnelle.

En ce qui concerne l'équipement, nous procédons actuellement à un grand nombre d'acquisitions qui ont été approuvées en 1997-1998, notamment la nouvelle tenue de combat, les véhicules blindés, les hélicoptères de recherche et sauvetage et les sous-marins. Grâce à ces acquisitions, nous pourrions offrir aux militaires l'équipement dont ils ont

besoin pour accomplir les tâches qui leur sont confiées aujourd'hui et qui leur seront confiées dans le futur.

Les progrès technologiques en matière d'équipement et de systèmes d'exploitation et l'importance croissante de la souplesse opérationnelle font que pour atteindre un état optimal de préparation opérationnelle, les militaires de tous les grades doivent posséder une gamme d'habiletés. En conséquence, l'instruction occupe de plus en plus de place dans le travail quotidien. En 1997-1998, un certain nombre de ressources pédagogiques novatrices ont été adoptées dans le but de faciliter l'accès à l'instruction et d'en réduire les inconvénients pour le personnel en garnison et le personnel déployé.

Au total, le Service du recrutement, de l'éducation et de l'instruction des Forces canadiennes a dispensé de l'instruction à quelque 16 000 personnes en 1997-1998, soit à 3000 personnes de plus que l'année précédente. Pour la première fois, la durée de l'instruction de base des militaires du rang a été portée de huit à dix semaines, afin de permettre aux recrues de mieux comprendre les questions d'éthique et leurs responsabilités ainsi que les traditions et valeurs militaires qu'elles doivent respecter et qu'elles représentent en portant l'uniforme. En outre, l'instruction préalable au commandement a été restructurée de manière à accroître le temps consacré aux opérations de maintien de la paix, y compris à l'enseignement du droit militaire, des droits de la personne, de la sensibilisation culturelle et de l'éthique. Le Programme de perfectionnement professionnel des officiers a également été mis à jour en 1997-1998 afin d'accorder plus d'importance aux lois régissant les conflits armés et les règles d'engagement et d'assurer un état de préparation opérationnelle pour toute la gamme des conflits, depuis les missions de paix traditionnelles jusqu'à la guerre totale.

Finalement, les FC se sont approchées de façon appréciable de leur objectif d'offrir à chaque militaire une journée de formation sur la prévention du harcèlement et du racisme (programme SHARP). En 1997-1998, 27 269 militaires ont assisté à cette journée de formation, ce qui porte le total à 60 388 présences depuis le début du programme en juin 1996.

Sur le plan du leadership, outre la nomination d'un nouveau chef d'état-major de la Défense (CEMD) le 17 septembre 1997, il y a eu en septembre 1997 des nominations aux postes de vice-chef d'état-major de la Défense, de sous-chef d'état-major de la Défense, de chef d'état-major de l'Armée de terre et de chef d'état-major des Forces maritimes. Ces nominations ont été suivies en avril 1998 de la nomination d'un nouveau chef d'état-major de la Force aérienne, d'un nouveau sous-ministre adjoint (Personnel) et d'un nouveau commandant en second au quartier général du Commandement de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord (NORAD). La combinaison de talent et d'expérience des officiers supérieurs assure aux FC le cadre de direction le plus expérimenté en matière d'opérations qu'elles aient connu depuis la guerre de Corée.

Les conditions de service sont un des plus importants facteurs de l'efficacité opérationnelle. Les questions liées à la qualité de vie sont vitales pour l'avenir des FC. La solde et les avantages sociaux, le logement, le soin des blessés, l'égalité des sexes et la famille ont tous de profondes répercussions sur le moral et le bien-être de nos militaires, particulièrement pendant les périodes où ils ne sont pas en mission.

L'incertitude au sujet de l'avenir, l'augmentation des tâches opérationnelles ainsi que d'autres problèmes d'ordre social et financier ont laissé des traces parmi les militaires et leurs familles. Les travailleurs sociaux et le personnel soignant voient de plus en plus de militaires et de personnes à charge aux prises avec des dépressions et des conflits familiaux pouvant entraîner d'autres troubles sociaux, y compris la violence familiale et le suicide.

C'est pourquoi la qualité de vie est une question hautement prioritaire aux yeux du CEMD. Pour que les FC atteignent une efficacité opérationnelle optimale, nos militaires doivent être assurés que leurs familles disposent de tout le soutien voulu lorsqu'ils sont déployés à des milliers de milles de chez eux et que leur travail, leurs sacrifices et leurs compétences sont reconnus et appréciés par leurs collègues, par leurs chefs et par tous les Canadiens.

Les audiences du Comité permanent de la défense nationale et des affaires des anciens combattants ont attiré l'attention du public sur les questions de qualité de vie et elles ont ouvert la voie aux changements. Cependant, la direction des FC n'a pas attendu pour apporter des améliorations. Plusieurs projets importants liés à la qualité de vie ont été mis en œuvre en 1997-1998, y compris le rétablissement du programme de comparabilité de la rémunération entre les FC et la Fonction publique, l'amélioration de l'indemnité de déplacement pour congé au domicile, l'amélioration du programme d'aide aux familles des militaires, de même qu'un nouveau régime de rémunération et un programme d'amélioration des conditions professionnelles militaires à l'intention des Forces de réserve.

Finalement, bien que les FC s'efforcent d'atteindre une efficacité opérationnelle optimale, il n'en demeure pas moins qu'elles traversent une période de transition structurale. Malgré le fait que le budget de la Défense a subi une réduction de 23 p. 100 entre 1993-1994 et 1999-2000, soit une diminution de 30 p. 100 de notre pouvoir d'achat si l'on tient compte de l'inflation, nous avons pris les mesures nécessaires pour maintenir une force polyvalente et apte au combat. Nous avons réduit de manière appréciable notre structure et notre effectif à la suite de compressions budgétaires antérieures. De nombreuses organisations et de nombreux groupes professionnels des FC sont actuellement en voie de mutation et, dans certains cas, en voie de fusion. Les compressions budgétaires et les réductions d'effectif sont presque terminées et nous apportons à notre organisation les changements qui nous permettront de réaliser notre vision d'une force dotée d'un effectif moindre et qui est à la fois souple, apte au combat et abordable.

[Précédent](#) | [Table des matières](#) | [Suivant](#)

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.



Défense
nationale

National
Défence

Canada

**RAPPORTS DU MINISTRE**

MENU | RECHERCHE | AIDE | ENGLISH | COMMENTAIRES

**PARTIE I -- INTRODUCTION****Vision**

Fières, professionnelles, disciplinées et hautement motivées, les Forces canadiennes sont équipées et entraînées pour fournir et maintenir des formations ou des unités aptes au combat, efficaces et bien commandées, en vue de protéger le Canada et de défendre ses intérêts et ses valeurs au pays comme à l'étranger.

Aperçu

Bien qu'aucune menace militaire directe ne pèse actuellement sur le Canada, de nombreuses questions ont ou pourraient avoir des répercussions sur les intérêts et la sécurité des Canadiens. Par conséquent, le Canada applique une politique de défense souple et réaliste qui lui permet de faire face à une gamme de menaces réelles et potentielles tout en s'efforçant d'optimiser l'efficacité opérationnelle dans un contexte de compressions budgétaires.

On peut se réjouir de l'expansion actuelle de la démocratie et de l'absence de conflits entre les grandes puissances, même si le monde reste instable et imprévisible. Des conflits internes et externes persistent dans divers pays où les facteurs d'ordre social, ethnique, économique et politique forment un mélange explosif qui met en danger les droits de la personne, le progrès économique global et la démocratie. D'autres menaces, comme la prolifération des armes de destruction massive et des missiles balistiques, l'avancement de la technologie militaire conventionnelle, la dégradation de l'environnement et les bouleversements politiques, présentent une menace potentielle plus directe pour la sécurité du Canada dans un monde de plus en plus mobile et interdépendant.

En 1994, le gouvernement publiait son Livre blanc sur la défense dans lequel il soulignait la nécessité de maintenir des forces polyvalentes et aptes au combat, étant donné la nature changeante du monde dans lequel nous vivons. Il recommandait alors le maintien de forces bien équipées, aptes à protéger les Canadiens et à défendre leurs intérêts et leurs valeurs tout en contribuant à la paix et à la sécurité internationale. Jusqu'ici, les FC ont été en mesure de s'acquitter de toutes les tâches que leur a confiées le gouvernement conformément à sa politique nationale en matière de défense.

Pour maintenir la capacité nécessaire à la mise en application de la politique de défense du Canada, nous avons établi deux objectifs parallèles pour les FC. Le premier vise à atteindre un degré de préparation approprié aux types de conflits prévisibles et le second consiste à nous préparer à vivre dans un monde en évolution caractérisé par de nouvelles menaces à la sécurité qui nous obligeront à trouver de nouvelles façons de travailler seuls ou de concert avec les forces des autres pays.

Quelle que soit la mission, l'efficacité opérationnelle suppose un équilibre entre quatre ressources clés : l'équipement dont les FC doivent disposer pour accomplir leurs tâches; l'instruction donnée aux hommes et aux femmes des FC pour les préparer à s'acquitter des tâches qui leur sont confiées; le leadership que doivent posséder les hommes et les femmes qui dirigent les FC, quel que soit leur niveau, ainsi que les traits de caractère, la profondeur et l'expérience nécessaires à commander le respect et à assurer la réussite des missions; les conditions de service, qui jouent un rôle déterminant dans le maintien d'une force disciplinée, professionnelle, adaptable et apte au combat.

PARTIE II -- ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES

Selon les directives gouvernementales, les FC doivent être prêtes à déployer dans des opérations multilatérales hors du Canada des forces de contingence composées au maximum d'un groupe opérationnel naval, d'un groupe-brigade et d'un groupe-bataillon d'infanterie, d'une escadre de chasseurs et d'un escadron d'aéronefs de transport tactique. Au total, ces forces pourraient comprendre jusqu'à 10 000 personnes. De plus, le Canada doit être prêt à déployer jusqu'à 4000 personnes dans des forces de réserve qui participeraient à des opérations n'importe où dans le monde sous les auspices de l'ONU ou de l'OTAN. Si la menace était faible, le Canada pourrait être appelé à maintenir ces forces pendant un temps indéterminé. Le Livre blanc décrit aussi un certain nombre de rôles et de tâches additionnels visant à assurer la défense et la souveraineté du Canada. Cela inclut la surveillance et le contrôle, la surveillance des pêches et de l'environnement, les secours en cas de catastrophe, l'aide au pouvoir civil, la recherche et sauvetage et finalement, l'aide aux autres organismes gouvernementaux.

Résultats des opérations menées l'année dernière par les Forces canadiennes

Les FC ont mené des opérations de nature diverse comprenant des missions de maintien de la paix et des missions internationales d'aide humanitaire menées à l'étranger; au pays, elles ont lutté contre les inondations au Manitoba et secouru les sinistrés de la tempête de verglas dans l'est du pays. Près de 18 000 membres des FC, dont 25 p.100 étaient membres de la Première réserve, étaient déployés dans des opérations au plus fort de nos activités nationales et internationales. Tout au long de l'année, 2000 militaires en moyenne participaient à des opérations à l'étranger, de 10 à 15 p.100 d'entre eux étant des membres de la Première réserve. Nous présentons ici le résumé des principales opérations menées par les FC au cours de l'année.

OP ASSISTANCE. Quelque 8600 militaires des trois armées, dont 10 p.100 de réservistes, se sont unis pour aider la province du Manitoba à lutter contre les inondations de la vallée de la rivière Rouge. Leur travail exemplaire dans ce qui fut l'une des plus graves inondations de l'histoire du Canada leur a valu des manifestations spontanées de gratitude de la part des Manitobains.

OP RÉCUPÉRATION. Les FC ont aussi secouru les sinistrés de la tempête de verglas qui a frappé l'Ontario, le Québec et le Nouveau-Brunswick. Quelque 15 800 militaires, dont 25 p.100 étaient des réservistes, ont travaillé jour et nuit pendant plusieurs semaines pour accomplir diverses tâches comme le transport aérien d'équipement et de personnel de partout au Canada, le

rétablissement de l'électricité dans l'ensemble du territoire touché, le nettoyage, le transport par hélicoptère, l'installation de huit cuisines de campagne pouvant nourrir 8000 personnes à chaque repas, l'appui aux forces policières provinciales et aux responsables de la sécurité, les visites porte-à-porte visant à assurer la sécurité et le bien-être des civils et à conduire les personnes vulnérables dans des refuges et, enfin, la distribution aux sinistrés d'équipement essentiel tels que lits de camps, matelas gonflables, sacs de couchage et génératrices.

OP PALLADIUM. Le Canada a fourni 1300 personnes pour la mise en œuvre de l'Accord de paix de Dayton en Bosnie-Herzégovine, dans le cadre de cette opération dirigée par l'OTAN. Le contingent canadien était formé d'un groupement tactique et d'ingénieurs-constructeurs.

OP MIRADOR. Le Canada a fourni six appareils CF-18 et 115 personnes qui ont participé à la surveillance de la zone d'exclusion au-dessus de la Bosnie-Herzégovine afin d'empêcher que les aéronefs militaires soient employés à des fins hostiles par les factions belligérantes. La souplesse et la capacité opérationnelle améliorée attribuables à l'équipement neuf installé à bord de nos CF-18 ont permis au Canada d'accroître sa contribution à cette importante mission internationale.

OP DETERMINATION. En février 1998, le Canada s'est joint à la force multinationale réunie dans le golfe Persique pour que l'Iraq respecte la résolution des Nations Unies concernant l'inspection des armements. Les FC ont fourni 370 personnes, une frégate, le NCSM Toronto, dotée d'un hélicoptère embarqué Sea King, et deux aéronefs de ravitaillement air-air KC-130 Hercules.

Une liste des opérations marquantes réalisées en 1997-1998 se trouve à l'annexe A.

Observations et leçons apprises

Les paragraphes qui suivent résument certaines des observations et leçons apprises de notre participation à des opérations nationales et internationales au cours de la dernière année. Il est essentiel que nous apprenions de nos expériences pour être en mesure d'améliorer nos procédés de planification et d'optimiser l'emploi de notre équipement et de notre personnel.

Nos capacités sont limitées lorsque vient le moment de déployer nos forces, souvent à bref préavis, en situation de crise internationale. Nous avons des limites en ce qui concerne le déplacement des troupes, la capacité de transport, la collecte du renseignement et la capacité de diriger ou de coordonner des opérations multinationales avec efficacité. Nous avons constitué un groupe de travail qui se penchera sur ces questions. Des instructions permanentes sont en cours d'élaboration relativement à la planification et à l'exécution de ce genre de mission. De plus, nous développons la capacité de déployer un groupe précurseur d'évaluation opérationnelle dans une zone de mission éventuelle avant l'envoi du gros des troupes, de façon à obtenir des évaluations critiques et pertinentes et à pouvoir conseiller nos dirigeants supérieurs.

Nous devons améliorer nos méthodes de planification des missions, et nous avons publié dernièrement un manuel de doctrine dans lequel le processus de planification est énoncé. Nous avons également mis en place un exercice d'instruction qui en simplifiera l'utilisation par les dirigeants supérieurs et leurs coéquipiers. Nous améliorons en outre notre capacité d'entretenir des relations plus efficaces avec les populations civiles et les gouvernements locaux que nous rencontrons dans le cadre de l'exécution de nos fonctions, au Canada comme à l'étranger. Cela revêt une importance particulière lorsque nos soldats sont affectés au soutien de la reconstruction d'un pays dévasté par la guerre ou d'autres catastrophes. Nous avons élaboré un manuel de doctrine portant expressément sur ce type de mission.

L'application des leçons apprises a mené à la création de l'Équipe d'intervention en cas de catastrophe (DART), une organisation conçue pour les déploiements effectués à bref préavis n'importe où au Canada ou à l'étranger où il faut apporter une aide humanitaire par suite d'une catastrophe. L'équipe n'a été déployée qu'une seule fois, en 1996 durant l'OP ASSURANCE, lorsqu'un petit contingent du groupe précurseur de l'équipe a été déployé au Zaïre (aujourd'hui la République démocratique du Congo) pour aider les réfugiés du Rwanda. L'expérience acquise de cette mission a fait ressortir des problèmes de logistique liés au partage de personnel et de ressources entre l'équipe DART et le Quartier général de la 1^{re} Division du Canada. Le partage de ressources évite le déploiement simultané des deux unités. En conséquence, on est à mettre en œuvre un plan en vue d'établir un cadre permanent et distinct du quartier général de l'équipe DART et de logisticiens à la BFC Trenton.

Résumé des opérations

Durant la dernière année financière, les FC ont pris part à une série d'opérations internationales et, exceptionnellement, à des interventions d'envergure comme suite à des catastrophes. La population canadienne a eu l'occasion de se rendre compte, de première main ou par des reportages médiatiques, de la compétence et du dévouement avec lesquels notre personnel a su réagir promptement à des besoins humanitaires pressants. Cette couverture a grandement aidé à rehausser l'image des FC au Canada. Les FC désirent exprimer leurs sincères remerciements pour les appels téléphoniques, les lettres et les messages électroniques qu'elles ont reçus de centaines de Canadiens qui ont témoigné leur appréciation. Cette rétroaction a fortement remonté le moral de tous les membres des FC.

PARTIE III -- CONDITIONS DE SERVICE - QUALITÉ DE VIE

Ce sont des personnes qui se trouvent en première ligne de la défense au Canada. Les FC réunissent des professionnels extrêmement dévoués et compétents qui, en période de grandes restrictions financières et de nombreuses activités opérationnelles en sol canadien et étranger, ont continué de faire preuve de loyauté et d'engagement. Nous accentuons maintenant la mise en valeur des «besoins humains» des forces armées. Nous avons pris des mesures importantes afin de répondre aux besoins des soldats et de leurs familles, mais nous avons encore beaucoup de chemin à faire.

Au cours des dernières années, le sentiment général de bien-être, le moral et la situation de nos membres n'ont cessé de se détériorer. Les difficultés concernant la qualité de vie sont

particulièrement graves en garnison. En service opérationnel, le moral des troupes est généralement très bon. Mais à leur retour, les femmes et les hommes des Forces font face à une réduction de solde, aux tensions que cause leur réadaptation à la vie familiale et, dans de nombreux cas, à des logements de qualité inférieure à la norme. Si l'on veut atteindre une disponibilité opérationnelle maximale, il faut absolument régler ces questions.

Le ministre de la Défense nationale a chargé le Comité permanent de la défense nationale et des affaires des anciens combattants (CPDNAC) d'examiner en détail les défis sociaux et économiques qu'affrontent les membres des FC et leur famille. En 1997-1998, le Comité a tenu des audiences auxquelles ont pris part des membres des FC et de leur famille en poste au Canada ou à l'étranger. Les témoignages recueillis durant ces audiences ont aidé à porter à l'attention du public des secteurs où l'on peut et où il faut apporter des améliorations. Un rapport doit être publié cette année, et les FC attendent avec impatience les recommandations du Comité.

En même temps que le CPDNAC fait son examen, le Conseil des Forces armées a mis sur pied un bureau de projet, chargé d'étudier les initiatives à prendre sans tarder et d'en dresser l'ordre des priorités.

Rémunération

Une étude de comparabilité de la solde a permis de conclure qu'il existe un écart salarial entre les Forces canadiennes et la fonction publique. Les auteurs de l'étude ont constaté que les militaires du rang gagnent 6,7 p. 100 de moins et les officiers du service général 14,7 p. 100 de moins que leurs homologues respectifs de la fonction publique. Par conséquent, le Conseil du Trésor a approuvé un programme de dépenses pluriannuel à compter du 1^{er} avril 1997, visant à établir une rémunération comparable entre les FC et la fonction publique. À ce jour, cela a donné lieu à un rajustement accumulé pour fins de comparabilité de 5,6 p. 100 dans le cas des militaires du rang et de 6 p. 100 dans le cas des officiers du service général. Lorsqu'on ajoute cela aux augmentations économiques reçues, les hausses de solde équivalent à 9,3 p. 100 et à 9,4 p. 100 respectivement. Ce programme de comparabilité de solde sera maintenu en 1998.

Soins donnés aux militaires blessés ou retraités

Les responsables de l'Étude sur les soins donnés aux militaires blessés et aux familles ont déposé un rapport préliminaire qui fait ressortir des faiblesses dans la manière dont les FC et le MDN traitent les soldats blessés en service et leurs familles. Le document réunit 78 recommandations émanant des soldats, de membres de leur famille et de l'équipe d'examen proprement dite, concernant des améliorations à apporter au soutien et aux soins qu'offrent les FC et le MDN après une blessure. On a déjà donné suite à certaines des recommandations, notamment l'établissement d'un service d'information et de consultation sur les indemnités versées en cas d'incapacité. L'équipe d'examen entreprendra une deuxième étape du processus, soit la collecte de points de vue et des consultations auprès d'organismes externes et internes identifiés dans le rapport et qui ont un rôle à jouer dans le processus global des services offerts aux militaires blessés et à leur famille. Cette étape prendra fin en août 1998, et un plan «d'action/de mise en œuvre» sera élaboré d'ici novembre 1998. On aura besoin de crédits supplémentaires pour mettre à exécution des recommandations prévues comme la réorganisation du processus de gestion des blessures

et la formation d'une équipe «améliorée» d'information/de consultation sur les allocations d'incapacité, dont feront partie des membres des FC, du MDN et du ministère des Anciens combattants (ACC).

L'Étude du traitement des militaires libérés des Forces canadiennes pour raisons médicales a été achevée en août 1996. Elle indique clairement que les militaires sont mécontents de la pertinence et de la qualité de l'information et de l'appui qu'on leur offre durant le processus de libération et des indemnités prévues par les régimes existants de pension et d'assurance. On donnera suite à ce rapport de concert avec les deuxième et troisième étapes de l'Étude sur les soins donnés aux militaires blessés.

Coût de la vie par région et indemnité d'aide au logement

Le coût du logement varie sensiblement d'un bout à l'autre du pays. Ces écarts ressortent dans les coûts de location et d'achat des logements offerts sur le marché privé, ainsi que dans le prix des loyers du ministère de la Défense nationale. Le loyer exigé pour des logements semblables peut varier de plusieurs centaines de dollars par mois entre des emplacements peu coûteux comme Greenwood, en Nouvelle-Écosse, et des villes où le coût de la vie est très élevé telles Toronto ou Victoria. Il en résulte une grande différence de la solde réelle dont disposent les membres des FC d'une affectation à l'autre.

Parce qu'aucun taux de solde régional n'est offert aux membres des FC, les écarts pour ce qui est du coût de la vie d'une région à l'autre créent des difficultés majeures pour nos effectifs et leur famille. Nous étudions la possibilité de mettre en œuvre des incitatifs financiers comme une «indemnité de vie chère» et d'améliorer l'indemnité d'aide au logement, ce qui pourrait contrebalancer le désavantage net que subit le membre des FC qui doit habiter un emplacement où le coût de la vie est élevé.

Logements des FC

L'Agence du logement des Forces canadiennes (ALFC) a pour mandat de veiller à ce que les membres des FC aient accès à des logements sûrs, convenables et abordables. À l'heure actuelle, les FC possèdent ou louent quelque 20 000 logements, dont la majorité ont été construits il y a une quarantaine d'années. Ces habitations ont souffert au fil des ans des ressources insuffisantes qu'on a consacrées aux réparations. On estime qu'il faudrait maintenant injecter 200 millions de dollars pour accomplir les travaux les plus essentiels touchant les toitures, l'isolation, les fenêtres, les fissures dans les fondations, et ainsi de suite. Les fermetures et fusions de bases militaires nous ont permis d'entreprendre la rationalisation des ressources consacrées à ce secteur, pour garantir que nous détenons le bon nombre de logements convenables aux endroits nécessaires. Nous comptons nous défaire s'il y a lieu de stocks inadéquats, et nous élaborons de nouvelles initiatives en vue de combler les lacunes de nos logements. Nous examinons par ailleurs les méthodes de financement pour nous assurer que l'ALFC sera apte à respecter son mandat, qui consiste à fournir aux FC des logements sûrs, convenables et abordables.

Harcèlement et abus

Le maintien de la disponibilité opérationnelle exige que les membres des FC se traitent mutuellement avec dignité, honnêteté et respect en toutes circonstances. Les femmes et les

hommes des Forces canadiennes doivent pouvoir travailler en collaboration dans un climat sûr, à l'abri de tout risque de harcèlement ou d'abus. Aucune forme de harcèlement ni d'agression à caractère sexuel, racial, ou religieux, ni d'abus de pouvoir ne sera tolérée ni passée sous silence. Des comportements inacceptables de ce genre vont à l'encontre des valeurs fondamentales de notre institution et réduisent considérablement l'efficacité opérationnelle.

Bien qu'il reste encore beaucoup à accomplir, des progrès marqués ont été réalisés dans la lutte contre le harcèlement et les abus dans les FC au cours de la dernière année. Les cours obligatoires sur la lutte au harcèlement avancent bien. Quelque 60 388 membres des FC ont participé à ce jour au séminaire sur le Code de prévention du harcèlement et du racisme (SHARP). Les conseillers en matière de harcèlement qui sont en poste dans toutes les unités des FC reçoivent une formation spéciale dans le cadre du programme SHARP, pour être en mesure d'aider les personnes qui signalent des situations de harcèlement et d'abus. Le Service national des enquêtes qui a été établi en octobre 1997 fournit des enquêteurs qui ont reçu une formation leur permettant d'étudier en profondeur les situations de harcèlement et d'agression, indépendamment de la chaîne de commandement opérationnelle. L'établissement au cours des prochains mois d'un bureau indépendant de l'ombudsman civil et d'un comité d'examen des griefs ajoutera des mécanismes de plainte et de règlement.

Ce qui importe le plus, c'est qu'un climat de confiance est en voie de s'établir dans les FC, de sorte que les victimes sont encouragées à porter plainte. Le CEMD reconnaît que pour accomplir des progrès réels, il faut que les victimes sachent qu'elles ne risquent aucunes représailles des points de vue personnel ou professionnel si elles portent plainte. Ce n'est que lorsque les situations sont révélées que l'institution peut réagir promptement pour faire en sorte que quiconque parmi ses membres, sans égard à son grade, adopte un comportement inacceptable fasse l'objet des plus strictes mesures disciplinaires. De nouveaux mécanismes ont été établis pour simplifier le dépôt des plaintes, y compris la mise en place de lignes téléphoniques sans frais — 1-800-290-1019 pour le service en anglais et 1-800-290-0893 pour le service en français — qui sont accessibles de 7 h à 22 h (heure de l'Est), sept jours sur sept.

Questions liées à la famille

La disponibilité opérationnelle des membres des FC repose en grande partie sur la confiance que leur famille sera bien appuyée durant les absences prolongées qu'exigent leurs nombreux déploiements. Les FC sont constituées de mères et de pères, d'époux et d'épouses qui, comme la majorité des gens, prennent leurs responsabilités familiales au sérieux. Quelque 4500 de nos membres sont des chefs de famille monoparentales et 4000 autres ont pour conjoint un militaire. Ces deux groupes de militaires éprouvent des difficultés particulières à trouver et à payer des services fiables et sûrs de garde d'enfants qui, selon la nature du déploiement, peuvent s'avérer nécessaires à bref préavis et pour des périodes prolongées. De plus, de nombreuses familles des FC comme dans la population en général estiment qu'il faut aujourd'hui deux revenus pour soutenir un mode de vie raisonnable. Les dirigeants des FC reconnaissent qu'il est dans le meilleur intérêt de tous de trouver des moyens de garantir que lorsqu'ils sont en service opérationnel, les membres des FC qui sont parents n'aient pas à s'inquiéter de la sécurité et du bien-être de leurs enfants. Par conséquent, les questions liées à la garde d'enfants revêtent une importance capitale.

Le CPDNAC étudie le dossier et nous attendons les recommandations du Comité, mais entre-temps, nous prenons les mesures qui suivent :

Indemnités de garde d'enfants. Les travaux se poursuivent à l'égard de cette indemnité importante, qui vise à rembourser les chefs de famille monoparentale de leurs frais de garde d'enfants lorsqu'ils sont détachés ou déployés loin de leur domicile.

Curriculum vitae du conjoint au moment de la réinstallation. À compter du 1^{er} avril 1997, le Conseil du Trésor a approuvé une nouvelle indemnité visant à aider les conjoints des militaires à chercher un emploi au moment de leur réinstallation. Cette indemnité permet le remboursement aux militaires des dépenses réelles et raisonnables qu'ils engagent pour faire préparer le curriculum vitae de leur conjoint qui est tenu de quitter son emploi au moment d'une réaffectation.

Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC)

L'ASPFC a été mise sur pied en 1996 pour offrir des programmes de soutien du personnel aux FC et vient d'entreprendre un programme de construction d'une valeur de 150 millions de dollars, qui constitue le plus important projet du genre depuis les 45 dernières années. Ce projet est soutenu conjointement par des fonds publics et non publics, ces derniers provenant en majeure partie des militaires qui utilisent les installations des FC. Sont prévus la construction ou la rénovation d'arénas, de piscines, de gymnases et de centres communautaires à l'intention des membres des FC et de leur famille. Somme toute, 57 projets réalisés dans la plupart des emplacements des FC contribueront à rehausser la qualité de vie de nos communautés militaires.

Gestion du stress post-déploiement

Le rapport du groupe de concertation de l'équipe de recherche sur le personnel intitulé «*Soutien post-déploiement : Lignes directrices pour l'élaboration d'un programme*» renferme des recommandations sur la façon d'améliorer les services fournis aux militaires et à leurs familles après un déploiement. Ces recommandations sont à l'étude et aboutiront à un plan de suivi en matière de gestion du stress pour les membres des FC. Des commentaires sur le rapport ont été reçus des chefs d'état-major des armées, des commandants/états-majors des secteurs, des groupes-brigades et des unités de la Milice. Voici quelques-unes des recommandations sur lesquelles sera fondée la planification.

Crédibilité de la personne assurant le suivi. Les soldats et leurs familles sont plus susceptibles de parler à un camarade qu'à un officier ou à un sous-officier supérieur.

Recours à des sources/ressources externes pour faciliter le suivi. Des organisations comme les groupes de vétérans du maintien de la paix pourraient être très utiles à cet égard.

Examen post-déploiement afin d'aider à repérer ceux qui peuvent souffrir d'un type de stress plus grave lié au déploiement. Ce travail est en cours.

Le Programme de gestion du stress dû au déploiement vise à offrir des services de gestion du stress aux militaires et à leurs familles avant, pendant et après les déploiements. La recherche a montré que, pour diverses raisons, ce programme n'a pas toujours été mis à la disposition de ceux qui en avaient besoin. Le programme fait l'objet d'une réévaluation, de sorte que les problèmes restreignant son accessibilité au personnel qui en a besoin puissent être décelés et corrigés. Nous prenons également des mesures pour nous assurer que les commandants sont pleinement informés de leurs responsabilités dans l'exécution de ce programme et des ressources disponibles pour leur faciliter la tâche.

L'approche de traitement adoptée dans le domaine de l'amélioration de la clinique du syndrome de stress posttraumatique a évolué. Aujourd'hui, on a recours à des techniques à plus court terme, par exemple des thérapies comportementales et cognitives (réflexion logique). Un protocole a été mis au point afin de guider l'intervention de la clinique dans des cas de syndrome de stress posttraumatique, protocole qui met en valeur cette nouvelle approche thérapeutique. Des manuels de traitement ont été mis au point de façon à établir une norme de traitement et des qualifications pour les thérapeutes. La norme de traitement prévoit l'intervention de sources externes pour certains traitements et définit les modalités de communication et de suivi pour les organismes de l'extérieur.

Langues officielles

En février 1997, le Conseil du Trésor a approuvé une lettre d'accord sur les langues officielles. Celle-ci prévoit un plan de trois ans pour surveiller des obligations et initiatives de prestige des FC, notamment : communications avec le public et service dispensé à celui-ci, corps des officiers bilingue au sein de la Force régulière, instruction individuelle et éducation offertes dans la langue de choix des membres des Forces canadiennes, dotation de postes militaires bilingues et enseignement des langues secondes aux militaires.

En novembre 1997, une directive d'orientation du QGDN prescrivait une norme minimale de services de base devant être offerts, dans les deux langues officielles, aux familles du personnel militaire, dans la plupart des bases des FC. Ces services touchent notamment la sécurité, la protection contre l'incendie, les services religieux, l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes, le Centre de ressources pour les familles des militaires et les déménagements.

OP PHOENIX et restructuration du Service de santé

L'année 1997 a été une année pivot pour l'OP PHOENIX, soit la restructuration du Service de santé des FC. Tous les grands hôpitaux des FC ont été fermés, ou sont sur le point de l'être, puis convertis en établissements de santé à capacités réduites. Le personnel

médical qui reste a été désigné «essentiel aux opérations» et regroupé dans des détachements du Groupe médical des Forces canadiennes d'un bout à l'autre du pays. En outre, afin d'assurer la compétence médicale du personnel des détachements, celui-ci participe à la prestation des soins de santé dans les bases lorsqu'il n'est pas déployé ou affecté à de l'entraînement opérationnel.

Examen de la structure des groupes professionnels militaires

L'examen de la structure des groupes professionnels militaires a pris fin en 1997. Selon cet examen, nous avons besoin d'un effectif d'un peu plus de 60 000 dans la Force régulière. Nous utilisons actuellement les résultats de cette étude pour progresser en vue d'axer les Forces canadiennes davantage sur les opérations. Les données servent à redéfinir les groupes professionnels et à appuyer les projets de diversification des modes de prestation de services, notamment en ce qui touche l'approvisionnement et la distribution de même que les services de soutien des bases, à examiner plus en détail la validité d'unités ou d'éléments précis en tant qu'éléments de combat de base et, enfin, à rationaliser pleinement l'emploi des réservistes dans la structure des forces des FC.

Structure et effectifs militaires

À la fin de l'année financière 1997-1998, la Force régulière comptait 60 295 membres, soit une baisse de 1222 militaires par rapport à l'année précédente. Nous avons l'intention d'atteindre un effectif total de 60 000 d'ici le 1^{er} avril 1999. Nous continuerons de réduire les coûts dans certains secteurs de nos opérations, y compris les frais de main-d'œuvre, afin d'en arriver à l'état final requis. Un tableau indiquant le nombre précis de membres de la Force régulière à chaque grade figure à l'annexe B.

L'effectif de la Réserve est déterminé en fonction du financement. L'effectif de planification de la Première réserve s'élève à 30 000. La Réserve supplémentaire compte 50 000 membres, les Rangers canadiens, 3000, et le Cadre des instructeurs de cadets, 6000.

Composition des FC

En 1997-1998, nous avons entrepris des efforts considérables afin de recruter plus de femmes dans les armes de combat. Pour l'année financière 1998-1999, le Commandement de la Force terrestre vise à recruter 1000 personnes, dont 25 p.100 doivent être des femmes. L'objectif consiste à créer une masse critique de femmes dans des postes qui, jusqu'à maintenant, étaient surtout occupés par des hommes. Cela permettra d'atténuer le stress causé par le fait d'être la seule femme ou l'une des deux ou trois femmes dans un secteur donné. Outre l'objectif de recrutement concernant les femmes, les FC ont fixé des objectifs de 7 p.100 dans le cas des minorités visibles et de 3 p.100 dans celui des Autochtones. La représentation équitable des femmes dans tous les groupes professionnels, ainsi que des membres de minorités ethniques et raciales, n'est pas uniquement un but louable en soi mais c'est un objectif essentiel pour veiller à ce que les FC soient le reflet de la société qu'elles servent.

Restructuration de la Force de réserve

Nous donnons suite aux 36 recommandations acceptées qui ont été formulées dans le rapport de la Commission spéciale sur la restructuration des réserves. Nous avons déjà entièrement mis en œuvre huit des recommandations; quatre d'entre elles portent sur l'amélioration du soutien offert aux programmes des cadets et des Rangers canadiens, et les quatre autres reconnaissent la composition globale des FC et la nécessité d'éliminer les différences administratives entre la Force régulière et la Réserve. Fait particulièrement important pour le personnel, l'harmonisation de la rémunération et des avantages sociaux est bien amorcée grâce à la mise en œuvre du Programme d'amélioration des conditions professionnelles militaires des réservistes, qui représente un accroissement notable de la solde des réservistes. Les taux de solde de la Réserve correspondent maintenant à 85 p.100 de ceux de la Force régulière, ce qui fera en sorte que toutes les initiatives futures liées à la solde s'appliqueront à l'ensemble des membres des FC.

La mise en œuvre des 28 autres recommandations est en cours. La majorité portent sur la restructuration de la Réserve de la Force terrestre, qui s'effectue en deux phases simultanées. La première phase, qui concerne l'infrastructure et les effectifs, a permis jusqu'à maintenant d'instaurer un tableau de dotation de la force totale, fournissant ainsi un cadre commun pour l'effectif des unités de la Milice, et de réduire l'infrastructure en remplaçant 14 districts de la Milice par une organisation initiale comptant 10 groupes-brigades. Le défi qui se pose consiste à réaménager la structure au niveau de l'unité, avec la possibilité de modifier les organisations régimentaires. C'est sur quoi portera une bonne partie de l'activité d'état-major dans les prochains mois. La deuxième phase touche d'autres questions à plus long terme, notamment l'instruction, la mobilisation, l'équipement, les politiques et les musiques.

PARTIE IV -- LEADERSHIP

Équipe de leadership

Le rythme opérationnel accru que nous avons connu depuis la fin de la guerre du Golfe en 1990 a également permis à nos dirigeants supérieurs d'acquérir une précieuse expérience en matière de commandement d'opérations internationales. Par conséquent, nous sommes maintenant dirigés par des commandants supérieurs fort expérimentés sur le plan opérationnel.

En 1997-1998, un certain nombre de nominations d'importance cruciale ont été faites en matière de leadership. Voici les changements effectués au sein du personnel occupant des postes de commandement supérieurs.

Le général Maurice Baril est nommé chef d'état-major de la Défense le 17 septembre 1997. Le général Baril est en service depuis 1961, ayant joint le Régiment aéroporté au moment de sa création en 1968. Il termine le cours de commandement et d'état-major de la Force terrestre canadienne en 1976, obtient son diplôme de l'École supérieure de Guerre de Paris en 1977, puis occupe le poste de commandant de compagnie au sein du 1^{er} Bataillon du R22^eR à Lahr, en Allemagne, et celui de commandant adjoint du 3^e Bataillon à Chypre. Le général Baril est promu lieutenant-colonel en juin 1980 et est affecté à Chypre pour la troisième fois, d'octobre 1981 à mars 1982. En juillet de cette

même année, il est nommé commandant de l'École d'infanterie au Centre d'instruction au combat de Gagetown, au Nouveau-Brunswick. Promu colonel en 1984, il passe au Collège de commandement et d'état-major des Forces canadiennes, puis est transféré, en 1986, au Quartier général de la Défense nationale à Ottawa à titre de directeur – Opérations terrestres, instruction et ressources, puis directeur – Infanterie. À la suite de sa promotion au grade de brigadier-général en juin 1989, il est nommé commandant du Centre d'instruction au combat à la Base des Forces canadiennes Gagetown. Le Secrétaire général des Nations Unies choisit le brigadier-général Baril pour être son conseiller militaire au département des opérations de maintien de la paix en juin 1992. En septembre 1995, il est promu lieutenant-général et nommé commandant du Commandement de la Force terrestre.

Le vice-amiral Gary L. Garnett est nommé vice-chef d'état-major de la Défense le 24 septembre 1997. Le vice-amiral Garnett entre en service en 1963, alors qu'il s'enrôle dans la Marine royale canadienne en tant que cadet de la marine. Officier subalterne, il sert à bord des NCSM Skeena, Saguenay et Annapolis. Il devient officier en second du NCSM Algonquin en 1978. Entre 1982 et 1989, le vice-amiral Garnett commande les NCSM Iroquois, Huron et l'unité d'Entraînement maritime (Atlantique) sur la côte est. Après sa promotion au grade de capitaine et sa nomination comme commandant de la 2^e Escadre de destroyers du Canada, Forces maritimes du Pacifique, il arrive à Ottawa où il occupe les postes de directeur – Coordination des opérations militaires, adjoint exécutif auprès du chef d'état-major de la Défense, puis directeur général – Développement (Mer). Il est promu contre-amiral en juillet 1991 et devient chef – Services du personnel. En 1994, il assume le commandement des Forces maritimes de l'Atlantique puis, en 1997, du Commandement maritime. Il est promu vice-amiral en avril 1997.

Le lieutenant-général Raymond R. Crabbe est nommé sous-chef d'état-major de la Défense le 24 septembre 1997. Le lieutenant-général Crabbe joint l'Armée canadienne en septembre 1963, occupant divers postes de commandement et d'état-major à Calgary, à Chypre, en Allemagne et à Victoria. Il accède au poste de commandant du 1^{er} Bataillon du Princess Patricia's Canadian Light Infantry et, en 1983, se joint au Collège de commandement et d'état-major de la Force terrestre canadienne à Kingston, en Ontario. De 1986 à 1989, il sert en tant que chef d'état-major du Secteur des Prairies de la Milice, à Winnipeg. Il commande la Force d'opérations spéciales à Petawawa jusqu'en 1992, après quoi il est nommé directeur général - Carrières militaires (Personnel non officier) au Quartier général de la Défense nationale à Ottawa. Promu major-général en mai 1994, il est affecté dans l'ancienne République de Yougoslavie à titre de commandant adjoint de la Force de protection des Nations Unies et commandant du Contingent canadien. Le lieutenant-général Crabbe assume le commandement du Secteur de l'Atlantique de la Force terrestre en août 1995.

Le vice-amiral Greg Maddison est nommé chef d'état-major des Forces maritimes le 24 septembre 1997. Le vice-amiral Maddison reçoit son diplôme du Royal Military College de Kingston en 1972. Il sert à bord du NCSM Assiniboine en tant qu'officier de pont, navigateur et officier plongeur. Il occupe ensuite le poste d'officier des opérations à bord du NCSM Terra Nova, en 1977, et il est promu lieutenant-commander en 1979, alors qu'il est nommé officier de combat pour l'unité d'Entraînement maritime (Pacifique). Après avoir fréquenté le Collège de commandement et d'état-major des Forces canadiennes à Toronto, il revient à Halifax et remplit les fonctions d'officier en second à bord du

NCSM Iroquois. En 1986, il assume le commandement du NCSM Athabaskan et en avril 1988, il est nommé directeur – Opérations maritimes (Plans et réserves) au Quartier général de la Défense nationale, à Ottawa. Après avoir commandé la 1^{re} Escadre de destroyers du Canada, il est nommé, en 1993, commandant de la Force navale permanente de l'Atlantique auprès de l'OTAN et durant cette période, la flotte de l'OTAN impose un embargo multinational dans la mer Adriatique contre les anciennes républiques yougoslaves de Serbie et du Monténégro. Il reçoit la Croix du service méritoire en 1994. En janvier 1997, il commande les Forces maritimes de l'Atlantique à Halifax et est promu contre-amiral en avril 1997.

Le lieutenant-général Bill Leach est nommé chef d'état-major de l'Armée de terre le 24 septembre 1997. Le lieutenant-général Leach débute sa carrière militaire en 1960 et obtient en 1965 un diplôme du Collège militaire royal du Canada en économie et commerce. Ses affectations opérationnelles comprennent la BFC Petawawa, l'Allemagne et le Proche-Orient où il occupe de nombreux postes, dont officier de logistique au Quartier général du 2^e Groupement de combat, commandant de l'Élément de soutien national pour la Force mobile (Terre) du Commandement allié en Europe et officier du matériel d'artillerie auprès du 4^e Groupe-brigade mécanisé du Canada. De 1975 à 1977, il est sous-adjoint au quartier-maître général (Opérations) au sein de la 4^e (RU) Division blindée de l'Armée britannique du Rhin. En 1978, il occupe le poste d'officier en chef adjoint de la logistique auprès de la Force d'urgence des Nations Unies à Ismaïlia, en Égypte. Le lieutenant-général Leach occupe, au Quartier général de la Défense nationale à Ottawa, divers postes dans les domaines des finances, de l'approvisionnement et de la logistique opérationnelle. Il devient sous-ministre adjoint associé (Matériels) en septembre 1994 et participe à trois grandes initiatives de changement et de restructuration. En octobre 1995, il est nommé commandant adjoint du Commandement de la Force terrestre et commandant de la 1^{re} Division canadienne.

Le lieutenant-général David N. Kinsman est nommé chef d'état-major de la Force aérienne le 1^{er} avril 1998. Le lieutenant-général Kinsman est choisi pour le Programme de formation (Officiers de la Force régulière) en 1963, dans la classification de pilote. En 1966, il entreprend sa formation au pilotage à la Station Gimli de l'ARC au Manitoba, à bord d'aéronefs Tutor et T-33. Il revient à Gimli en tant qu'instructeur et, en 1970, il participe à un échange avec l'aviation américaine, durant lequel il pilote des T-38 Talon à la base aérienne Laredo, au Texas. Après une affectation à la Base des Forces canadiennes Chatham, au Nouveau-Brunswick, pour piloter des CF-101 Voodoo, il est promu au grade de lieutenant-colonel en 1980 et assume le commandement de la 433^e Escadrille tactique de combat utilisant des chasseurs CF-5 Freedom. En 1982, il est muté à St. Louis, au Missouri, où il devient commandant adjoint du détachement de CF-18. En 1986, il est nommé commandant de la BFC Cold Lake. Il est promu au grade de brigadier-général en 1988 et assume le poste de commandant du 14^e Groupe d'instruction à Winnipeg. Il est nommé directeur général – Utilisation des effectifs, au Quartier général de la Défense nationale à Ottawa, en 1992, et prend le commandement du Groupe de chasse et de la Région canadienne du NORAD à North Bay, en Ontario, en 1994, année de sa promotion au grade de major-général. En janvier 1996, il est promu à son grade actuel et nommé sous-ministre adjoint (Personnel).

Le lieutenant-général Romeo A. Dallaire est nommé sous-ministre adjoint

(Personnel) le 1^{er} avril 1998. Le lieutenant-général Dallaire s'enrôle dans l'Armée canadienne en 1964 après avoir servi comme cadet et réserviste. Il fréquente le Collège militaire royal de Saint-Jean et obtient son diplôme du Royal Military College de Kingston en 1969. Il occupe divers postes de commandement, d'état-major et d'instruction au Canada et en Allemagne. Il est affecté à Ottawa, puis promu colonel le 1^{er} juillet 1986, alors qu'il occupe successivement les postes de directeur – Besoins en ressources terrestres et directeur – Artillerie. Après avoir suivi le British Higher Command and Staff Course, à Camberly au Royaume-Uni en 1991, il est nommé commandant du 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada à Valcartier. En 1993, il assume le commandement de la Mission d'observation des Nations Unies en Ouganda et au Rwanda ainsi que de la Mission d'assistance des Nations Unies au Rwanda. On lui décerne la Croix du service méritoire pour cette mission. Il est promu major-général en 1994, puis occupe simultanément les postes de commandant adjoint du Commandement de la Force terrestre à Saint-Hubert et commandant de la 1^{re} Division canadienne. En octobre 1995, il devient commandant du Secteur du Québec de la Force terrestre. En 1996, le lieutenant-général Dallaire reçoit la médaille de la Légion du Mérite décernée par les États-Unis.

Le lieutenant-général George Macdonald est nommé commandant en second au quartier général du Commandement de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord (NORAD) à la Peterson Air Force Base au Colorado en avril 1998.

Le lieutenant-général Macdonald joint l'Aviation royale du Canada en 1966. Après avoir obtenu un baccalauréat ès sciences en génie mécanique de l'Université de Calgary, il suit des cours de pilotage à Moose Jaw et à Gimli. Il poursuit son entraînement sur le CF-101 Voodoo, puis est affecté au 425^e Escadron à Bagotville, où il sera nommé pilote responsable des armes de l'Escadron. Il est ensuite muté au 410^e Escadron, toujours à Bagotville, et y fait fonction de coordonnateur du cours d'instructeur en armement pour personnel navigant à bord du CF-101. En tant que major, il sert pendant quatre mois comme écuyer canadien de SAR le duc d'Édimbourg dans le cadre d'une visite royale au Canada en 1978. Peu après, il s'installe à Ottawa à titre d'officier préposé aux voyages du gouverneur général. En 1980, il fréquente le Collège d'état-major et de commandement des Forces canadiennes à Toronto. Après avoir terminé son entraînement sur CF-5 à Cold Lake et une fois promu lieutenant-colonel, il est nommé commandant du 434^e Escadron à Bagotville. En 1984, il est muté au QGDN à Ottawa, où il est chargé des besoins des systèmes de combat de la force aérienne juste avant d'être nommé Directeur des besoins en ressources aériennes. En 1988-1989, il suit le cours d'un an donné au Collège de la Défense nationale à Kingston, puis est nommé commandant de la BFC Lahr et de la 3^e Escadre de chasse en Allemagne de l'Ouest. Après avoir été promu brigadier-général, il est nommé sous-chef d'état-major, Appréciation de combat, au quartier général des Forces alliées du Nord Europe de l'OTAN à Kolsaas, en Norvège. En 1992, il revient à Ottawa pour y assumer le poste de directeur général – Développement (Aérospatiale), puis est détaché au Secrétariat de la politique étrangère et de la défense du Bureau du Conseil privé. Le lieutenant-général Macdonald conduit ensuite la barque du renouvellement et de la restructuration au sein du Ministère avant d'être nommé commandant de la 1^{re} Division aérienne du Canada/Région canadienne du NORAD le 31 juillet 1997.

Gestion des changements structurels

Le leadership n'est pas mis à l'épreuve uniquement en campagne. Chaque jour, des décisions difficiles doivent être prises en ce qui concerne directement le maintien et l'amélioration de l'état de préparation opérationnelle. Le domaine dans lequel les dirigeants des FC ont eu à prendre des décisions difficiles au cours de l'année dernière est probablement celui de la restructuration, de la réduction des effectifs et de la réorganisation de l'institution.

Le Livre blanc sur la défense de 1994 stipulait que le personnel et les ressources consacrés aux fonctions des quartiers généraux devraient être réduits de 33 p.100. Le Ministère a alors décidé de porter cette réduction à 50 p.100, si bien que le nombre total d'unités de quartier général a été comprimé grâce au regroupement des quartiers généraux de chaque commandement et au déménagement subséquent des chefs d'état-major des armées au Quartier général de la Défense nationale. Une nouvelle structure de commandement et de contrôle est maintenant en place, et la restructuration des réserves est déjà bien avancée.

Discipline

Dans l'ensemble des FC, au cours de l'année financière 1997-1998, le nombre d'incidents ayant fait l'objet de procès en cour martiale est demeuré relativement constant par rapport à l'année précédente. En tout, 40 procès en cour martiale ont été tenus en 1997, mettant en cause 12 officiers et 28 militaires du rang. Il s'agit là d'une incidence relativement faible pour une force, Régulière et Réserve, comptant 90 000 membres.

Moral

À quelques exceptions près, les dirigeants des FC rapportent que le moral est bon parmi le personnel déployé pour des opérations, que ce soit au Canada ou à l'étranger. Nos militaires déployés se concentrent sur la tâche à accomplir. Ils savent qu'ils sont bien appuyés par les FC et le public canadien, et ils sont convaincus de la valeur de leur travail. Cependant, le moral est moins bon chez le personnel en garnison et entre les déploiements. La réduction des forces et les changements structurels constants ont engendré un climat d'incertitude à l'égard de la carrière et des promotions. La fréquence accrue des déploiements a également eu une incidence négative sur la qualité de vie des militaires et de leurs familles.

Le moral est directement lié à la qualité de l'équipement fourni à notre personnel. À cet égard, le programme d'habillement du soldat, l'achat de nouveaux transports de troupes blindés et d'autres programmes semblables indiquent clairement que des changements positifs sont en cours. Toutefois, il ne suffit pas d'acheter du nouvel équipement.

Le CEMD est résolu à démontrer à tous les membres des FC que le problème du moral reçoit toute l'attention voulue. Ses vues sur la qualité de vie sont bien connues, et il n'aura de cesse que lorsqu'une solution sera trouvée et qu'un climat de confiance et d'ouverture régnera dans l'organisation. Le CEMD tient à ce que les membres des Forces soient en tout temps traités avec honnêteté, dignité et respect par leurs collègues et dirigeants. Des mécanismes d'expression efficaces tels que le bureau de l'Ombudsman et le mode substitutif

de règlement des différends sont d'une importance cruciale pour le moral. Le CEMD a l'intention de voir à ce qu'il ne s'agisse pas là que de simples concepts et il fournira des moyens positifs et efficaces d'examen et de règlement des plaintes à tout le personnel, qui pourra y avoir accès librement, sans crainte de répercussions sur la carrière.

Système canadien de justice militaire

Au cours des dernières années, quatre études ont été menées à l'égard de divers aspects du système de justice militaire : le *Rapport du Groupe consultatif spécial sur la justice militaire et sur les services d'enquête de la police militaire (rapport Dickson)*, le *Rapport sur le rôle quasi judiciaire du ministre de la Défense nationale*, le *Rapport du ministre de la Défense nationale au Premier ministre sur le leadership et l'administration dans les Forces canadiennes* et le *Rapport de la Commission d'enquête sur le déploiement des Forces canadiennes en Somalie*. De nombreux changements ont été effectués à la suite de ces études afin de combler les lacunes décelées dans le système. Des règlements ont été mis en œuvre pour réviser la procédure de procès sommaire, et l'on a commencé à sensibiliser tous les membres des Forces canadiennes aux changements apportés au système de procès sommaire. En outre, le manuel destiné aux officiers désignés lors de procès sommaires a été révisé, mis à jour et distribué. Le bureau du Juge militaire en chef est devenu une unité distincte des Forces canadiennes afin qu'il soit clairement séparé du cabinet du Juge-avocat général. Toutefois, la majorité des changements requis font l'objet de modifications à la *Loi sur la défense nationale* qui ont été déposées à la Chambre des communes, le 4 décembre 1997, dans le cadre du projet de loi C-25. Un vaste programme de réforme de la justice militaire sera mis en place dès que ce projet de loi sera adopté.

Grand prévôt des Forces canadiennes

Divers examens ont également donné lieu à des recommandations sur la structure et le rôle futurs de la police militaire. Dans chaque cas, les recommandations portaient sur trois domaines clés de réforme visant à rétablir la confiance dans la compétence et la responsabilisation de la police militaire. Il s'agit des questions de commandement et du caractère indépendant des enquêtes, de la formation et de la reddition de comptes. La police militaire a donc été réorganisée au niveau national, et ses fonctions ont été remaniées. De plus, la recommandation de l'ancien ministre de la Défense nationale voulant que la responsabilité de la police militaire en matière d'enquêtes d'habilitation de sécurité soit transférée à un organisme de l'extérieur a abouti à une entente selon laquelle le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) se chargera de cette fonction dès juillet 1998.

Le poste de Grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) a été créé afin d'assurer l'indépendance au sein du système. Le GPFC relève directement du Vice-chef d'état-major de la Défense et assume, entre autres, des responsabilités en ce qui concerne les normes de sélection, de recrutement et d'instruction de la police militaire, le commandement direct d'un service national d'enquêtes et la vérification des fonctions de la police militaire au sein des FC.

Service national des enquêtes des Forces canadiennes

Le SNEFC a été mis sur pied le 1^{er} septembre 1997 afin d'assurer des services spécialisés

et des services d'enquête aux FC à l'échelle nationale et internationale. Son mandat consiste à faire enquête sur les infractions militaires et criminelles de nature grave et/ou délicate commises à l'égard de biens, de personnes et du Ministère. Le SNEFC a compétence sur tous les membres des FC, quel que soit leur grade ou leur statut et peu importe l'endroit où les FC sont déployées dans le monde. Il est organisé de manière à fonctionner indépendamment de la chaîne de commandement opérationnelle, sous la direction du Grand prévôt. Le SNEFC offre ses services par l'entremise de bureaux régionaux situés à Halifax (région de l'Atlantique), à Valcartier (région de l'Est), à Ottawa (région du Centre) et à Edmonton (région de l'Ouest). La section des enquêtes internationales se trouve à Ottawa. Bien que ces bureaux soient dans des bases, ils fonctionnent indépendamment de la chaîne de commandement militaire et reçoivent leurs directives du Grand prévôt des FC, dont ils relèvent.

Le SNEFC travaille étroitement avec la police militaire des bases et des escadres ainsi qu'avec les services policiers civils. Cependant, les membres des FC peuvent en tout temps déposer des plaintes auprès du SNEFC ou communiquer avec lui directement. Si les plaintes sont de son ressort, le SNEFC peut, à la suite d'une enquête approfondie, porter des accusations devant les tribunaux civils ou militaires selon la nature de l'infraction.

PARTIE V – INSTRUCTION

Durant l'année financière 1997-1998, nous avons apporté une vaste gamme d'améliorations et de modifications au système de recrutement, d'éducation et d'instruction des FC afin, d'une part, d'assurer la disponibilité opérationnelle pour un éventail de plus en plus varié de missions éventuelles et, d'autre part, de perfectionner et de mettre à jour les compétences nécessaires pour maximiser l'efficacité opérationnelle dans un environnement opérationnel de plus en plus pointu.

L'année 1997-1998 a été la première année complète où l'instruction de base des militaires du rang est passée de huit à dix semaines, de sorte que les nouvelles recrues puissent mieux comprendre l'éthique, les responsabilités, les traditions et les valeurs auxquelles elles doivent souscrire et qu'elles doivent défendre en tant que Canadiens portant l'uniforme.

En novembre 1997, le Grand prévôt des FC a terminé un examen des normes d'instruction de la police militaire et mis en œuvre un programme d'échange et de détachement. À l'heure actuelle, quatre officiers de la police militaire travaillent au sein d'autres forces policières, dont la GRC, afin d'acquérir une expérience pratique en matière d'enquêtes dans des domaines comme les agressions à caractère sexuel et la violence familiale.

Sensibilisation à l'égalité des sexes et aux différences culturelles

Des progrès importants ont été réalisés en 1997-1998 en vue d'atteindre le but qui consiste à veiller à ce que chaque membre des FC suive le cours sur le Code de prévention du harcèlement et du racisme (SHARP). Il s'agit d'une formation en matière de sensibilisation aux différences culturelles et de prévention du racisme et du harcèlement, qui indique clairement les comportements acceptables et inacceptables. Des groupes de lutte contre le racisme, dont le Centre canadien pour les relations interraciales et l'Assemblée des Premières nations, ont participé à l'élaboration du programme.

Ce cours est offert en trois versions distinctes : sensibilisation, pour les membres des FC qui ne sont ni des chefs ni des gestionnaires; leadership, pour les chefs, gestionnaires et conseillers en harcèlement; enquête et médiation, pour le personnel appelé à jouer un rôle consultatif ou chargé d'enquêter sur des incidents de harcèlement.

En 1997-1998, quelque 27 269 membres des FC ont suivi le cours SHARP, y compris tous les enquêteurs en matière de harcèlement. Depuis que la formation a été entreprise en juin 1996, 60 388 membres des FC l'ont reçue.

Éthique

Nous avons instauré un Programme d'éthique de la Défense pour permettre à notre personnel de mieux répondre aux préoccupations touchant l'éthique et l'aider à remplir ses fonctions en se conformant aux normes éthiques les plus rigoureuses. Dans le cadre de ce programme, nous avons élaboré un énoncé des valeurs de la Défense, et nous sommes en voie d'uniformiser et d'améliorer la formation en matière d'éthique dans les établissements d'instruction et aux niveaux professionnels appropriés.

Instruction liée aux opérations de paix

Bien que l'entraînement général au combat constitue le fondement de l'efficacité opérationnelle, une participation efficace aux opérations de paix exige des compétences particulières. Les normes d'instruction des FC précisent 15 exigences qui doivent être satisfaites avant le déploiement dans le cadre d'opérations de paix. L'année 1997-1998 a été la deuxième année où les FC ont eu recours aux services du Centre de formation pour le soutien de la paix, ouvert en juin 1996, afin d'assurer l'instruction préalable au déploiement dans le cadre de missions de paix. En 1997-1998, 766 militaires y ont reçu une formation portant sur des sujets tels que la conscientisation aux problèmes liés aux mines terrestres, la sensibilisation aux différences culturelles ainsi que les techniques d'enquête, de négociation et de médiation.

Nous avons pris plusieurs mesures en 1997-1998 afin d'accroître la formation générale offerte à l'égard des opérations de paix et l'entraînement général au combat. Nous avons, entre autres, mis davantage l'accent sur le droit des conflits armés, les règles d'engagement et la sensibilisation aux différences culturelles dans les programmes d'études du Collège des Forces canadiennes et créé un équilibre approprié dans toute la gamme des opérations militaires éventuelles, depuis les missions traditionnelles de maintien de la paix jusqu'à la guerre totale.

Une liaison constante avec la Division de la formation des Nations Unies, le soutien offert par le Centre Pearson pour le maintien de la paix et l'apport des militaires des FC qui participent à divers forums internationaux sur le maintien de la paix guident l'élaboration des ressources et des programmes d'instruction à l'égard des opérations de paix. Une liaison continue avec des organisations non gouvernementales remplit également un rôle important. Par exemple, en novembre 1997, nous avons affecté notre premier officier auprès de CARE Canada. Grâce à une entente officielle conclue avec CARE Canada, des officiers passeront une période de six mois au sein de cet organisme afin d'en apprendre davantage au sujet des besoins des organisations humanitaires civiles. Les connaissances

qu'ils auront acquises aideront à améliorer notre capacité de nous préparer et d'intervenir advenant une urgence humanitaire à l'échelle mondiale, et de travailler avec les organismes civils sur le terrain.

Renforcement du leadership

En ce qui concerne le corps d'officiers, de nouveaux cours sur le leadership en sont au stade final d'élaboration et seront offerts plus tard cette année. Mentionnons, entre autres, un cours de trois mois s'adressant aux chefs supérieurs et portant principalement sur la concertation et l'éthique, ainsi qu'un cours de six mois davantage axé sur la stratégie et destiné aux officiers qui viennent d'être promus au grade de général/amiral ou qui sont sur le point de l'être; ce cours portera principalement sur le leadership pour les cadres de direction, les opérations stratégiques et la gestion des ressources.

Ces cours sont des exemples des améliorations apportées aux systèmes de perfectionnement professionnel des militaires du rang et des officiers. Ces systèmes jouent un rôle crucial pour ce qui est de faire en sorte que les chefs possèdent des compétences à jour et soient fin prêts à faire face à tous les scénarios possibles en matière de commandement, et que ceux promus à des postes de commandement et de chefs supérieurs possèdent les connaissances à jour dont l'institution a besoin. Les deux systèmes ont été révisés en 1997-1998 pour assurer au personnel des possibilités complètes, intégrées et séquentielles en fait d'éducation, d'instruction, d'expérience de travail et d'autoperfectionnement. De nouvelles ressources et du nouveau matériel didactique ont également été introduits, principalement dans des domaines comme le droit militaire, les droits de la personne, les affaires publiques, les responsabilités juridiques, la gestion des ressources et la gérance de l'environnement, ainsi qu'une formation supplémentaire liée au droit des conflits armés et aux règles d'engagement.

Instruction opérationnelle et technique

Un certain nombre d'innovations ont été apportées en 1997-1998 concernant l'instruction technique navale de niveau avancé. Un simulateur embarqué introduit en janvier 1998 permet de dispenser l'instruction technique en mer. Cela réduit la période que les marins de la côte ouest doivent passer loin de leur port d'attache pour recevoir une instruction qui ne se donnait autrefois qu'à Halifax. Plusieurs autres simulateurs techniques offrant d'autres avantages ont été mis en service, notamment le simulateur de pilotage aux instruments et le simulateur de passerelle pour officiers subalternes. En outre, le simulateur d'opérations de combat naval et le simulateur tactique de salle des opérations seront introduits au cours des 12 prochains mois. Tous ces simulateurs permettront d'améliorer considérablement la qualité globale de l'instruction technique offerte au personnel de la marine des FC.

PARTIE VI -- ÉQUIPEMENT

Nous continuerons d'effectuer des investissements opportuns pour rééquiper les FC afin qu'elles disposent des outils appropriés à leur travail et pour réduire au minimum les risques auxquels nos troupes sont exposées lors de déploiements, qu'il s'agisse d'assurer le maintien de la paix ou de faire décoller un hélicoptère sur un pont durant une tempête en mer. Conscients des ressources importantes liées aux achats d'équipement, nous appliquons une stratégie mettant l'accent sur l'acquisition du matériel que notre personnel

doit posséder pour atteindre un niveau optimal d'efficacité opérationnelle dans un environnement de plus en plus axé sur la technologie.

En ce qui concerne l'acquisition et la gestion du matériel, le Ministère s'est fixé comme objectif primordial de maintenir, au juste coût, des forces plurifonctionnelles et aptes au combat. Il convient de noter que de nombreux pays sont aux prises avec des restrictions financières et la restructuration de leurs forces armées. Bien que les dépenses militaires aient diminué dans la plupart des pays de l'OTAN, les dépenses globales du Canada demeurent parmi les moins élevées. En 1997, selon la *Revue de l'OTAN* (numéro du printemps 1998), le Canada a consacré 1,3 p.100 de son PIB à la défense, comparativement à 3,4 p.100 pour les États-Unis, 2,7 p.100 pour le R.-U. et 1,6 p.100 pour l'Allemagne.

Le facteur de détérioration progressive

Le Livre blanc sur la défense de 1994 précise que le Canada a besoin de «forces armées en mesure de combattre un ennemi puissant, côte à côte avec les forces modernes de nos alliés et des pays dont nous partageons les valeurs». Dans le domaine de l'acquisition, le défi consiste à équiper une force plurifonctionnelle et apte au combat qui soit convaincante, de manière à ce qu'elle puisse fonctionner avec celles de nos alliés. Par la même occasion, il est important de maximiser la durée de vie de chaque système grâce à des travaux de modernisation et de mise à jour. Toutefois, nous ne pouvons procéder ainsi indéfiniment. Les systèmes en arrivent inévitablement à un point où les progrès technologiques, les exigences en matière d'interopérabilité et les dépenses associées à la révision et à l'entretien exigent qu'ils soient remplacés.

En établissant nos priorités concernant l'acquisition de nouveaux systèmes, nous visons à atténuer les pressions occasionnées par l'équipement plus vieux dont l'entretien devient plus coûteux d'année en année et dont le fonctionnement nécessite souvent un plus grand nombre de personnes. En outre, au lieu de fournir les services de soutien et d'approvisionnement, les pièces de rechange et autres services à l'interne, nous mettons davantage l'accent sur la gestion de la prestation de bon nombre de ces services supplémentaires par le secteur privé. Cela permettra d'améliorer la livraison du matériel et le soutien des opérations, d'accroître l'efficacité du processus d'acquisition et d'optimiser les ressources. Cela signifie augmenter notre collaboration avec l'industrie, les pays alliés et d'autres ministères, ce qui aura pour effet, en définitive, de transférer une plus grande responsabilité à l'industrie en ce qui a trait à la gestion du cycle de vie des systèmes que nous achetons.

Nouvel équipement reçu

À l'heure actuelle, nos forces maritimes comptent une flotte de frégates, de destroyers et de navires de défense côtière polyvalents et modernes, auxquels viendront bientôt s'ajouter des sous-marins diesel modernes. Les forces terrestres ont reçu de nouveaux véhicules blindés de reconnaissance et plusieurs systèmes d'armes, tandis que nos forces aériennes utilisent une flotte de nouveaux hélicoptères polyvalents et attendent bientôt la livraison de nouveaux hélicoptères de recherche et de sauvetage. Des exemples du nouvel équipement reçu au cours de la dernière année et ses avantages opérationnels figurent à l'annexe C.

Incidence de l'an 2000

Le problème de l'an 2000 constitue une sérieuse question sur le plan de la disponibilité opérationnelle parce qu'il touche les systèmes essentiels aux missions et leur capacité d'appuyer le rôle des FC au-delà de l'an 2000. Un bureau du projet de l'an 2000 a été créé dans le but d'élaborer une série de politiques, de lignes directrices et de listes de vérification traitant des questions propres à l'an 2000. L'officier principal de l'information dirige cette initiative, qui est susceptible d'influer sur presque toutes les capacités des FC. Les commandants ont reçu l'ordre de s'assurer que les mesures nécessaires sont prises afin de préserver les capacités opérationnelles des FC à l'approche du nouveau millénaire. Un programme de capacité opérationnelle de l'an 2000, placé sous la direction du Sous-chef d'état-major de la Défense, a également été mis en œuvre de manière à assurer, dans l'ensemble des commandements, le leadership, la planification et la coordination nécessaires pour veiller à ce que les FC puissent remplir leurs missions conjointes en matière de défense.

PARTIE VII -- CONCLUSION

Malgré une gamme d'activités opérationnelles de plus en plus complexes et exigeantes, nous nous efforçons dans la mesure du possible de favoriser et de gérer les changements qu'il faut apporter pour que les FC conservent les capacités opérationnelles nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

La structure des Forces canadiennes a subi des changements radicaux au cours des dernières années. Des réductions de personnel, des restructurations et des regroupements importants ont eu lieu afin que les ressources mises à la disposition de l'institution permettent de maximiser l'efficacité opérationnelle. Tout au long de ce processus, les FC ont conservé la capacité de faire face à tous les défis. Cette capacité d'intervention est essentielle au rétablissement de la confiance du public canadien, particulièrement face au nouveau millénaire et à l'incertitude sur le plan de la sécurité internationale.

Alors qu'approche la fin des réductions budgétaires, le temps est venu de nous réorienter et de trouver des façons de veiller à ce que notre ressource la plus précieuse – notre personnel – soit valorisée et appréciée et reçoive l'instruction, les outils et l'équipement dont elle a besoin pour effectuer son travail. C'est pourquoi la qualité de la vie constitue une grande priorité pour les Forces canadiennes et le CEMD.

Bon nombre de nos militaires choisissent de quitter les forces parce qu'ils sont attirés par les avantages financiers et la qualité de vie qu'on leur offre ailleurs. Dans bien des cas, ils voudraient rester mais à moins qu'ils ne constatent une amélioration dans les questions qui les touchent directement, les FC continueront de perdre quelques-uns de leurs meilleurs éléments au profit du secteur privé.

Les progrès réalisés en 1997-1998, notamment les hausses de solde et le renforcement des Centres de soutien pour les familles, ainsi que les projets de restructuration des forces tels que la création du Service national des enquêtes, les achats de matériel comme les hélicoptères de recherche et de sauvetage, et l'amélioration des possibilités d'instruction et d'éducation, ont tous eu une incidence positive sur la qualité de vie des militaires.

canadiens. Toutefois, pour que les FC demeurent une force viable dans l'avenir, il faut continuer à faire des investissements éclairés dans tous ces domaines et assurer un solide leadership. En fin de compte, les FC sont composées de femmes et d'hommes dévoués. Il leur faut donc le climat, le leadership et les outils appropriés pour accomplir leur travail.

[Précédent](#) | [Table des matières](#) | [Suivant](#)

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.



Défense
nationale

National
Defence

Canada

**RAPPORTS DU MINISTRE**

MENU | RECHERCHE | AIDE | ENGLISH | COMMENTAIRES

**OPÉRATIONS MARQUANTES RÉALISÉES EN 1997-1998****Scène nationale**

OP ASSISTANCE. C'est 8500 militaires des trois armes, dont 10 p.100 de réservistes, qui ont travaillé en équipe en vue de venir en aide à la province du Manitoba lors des inondations qui ont ravagé la vallée de la rivière Rouge. Les efforts qu'ils ont déployés lors de la plus forte inondation de l'histoire du Canada ont été soulignés par un flot de remerciements exprimés en toute spontanéité par les Manitobains.

OP RÉCUPÉRATION. Les FC ont également prêté main-forte aux gens de l'Est du Canada, qui ont été frappés par la tempête de verglas la plus ravageuse du siècle. 16 000 militaires, dont 25 p. 100 de réservistes, ont travaillé sans relâche pendant plusieurs semaines, exécutant tout un éventail de tâches, notamment : assurer le transport aérien de l'équipement et du personnel venant de tous les coins du Canada, aider au rétablissement du courant électrique dans toute la région, participer au nettoyage de la région, assurer le transport en hélicoptère, mettre sur pied huit cuisines de campagne capables de préparer 8 000 repas à la fois et distribuer des matériels essentiels comme des lits de camp, des matelas pneumatiques, des sacs de couchage et des génératrices.

Jeux d'été du Canada. Les militaires ont aidé Patrimoine Canada à faire de cet événement un succès. Le gros du soutien que nous avons apporté s'est situé dans le domaine de l'infrastructure, qui provenait en grande partie de nos stocks. De plus, les membres des FC se sont acquittés avec brio des démonstrations de prise d'armes qui ont donné plus d'apparat aux cérémonies d'ouverture et de clôture.

OP MANDIBLE. Nous avons participé au sommet APEC 97, mettant à contribution 1100 militaires, dont 30 p.100 de réservistes, venant de tous les coins du Canada. Nous avons renforcé le commandement et contrôle, la logistique et la sécurité avec la participation des trois armes. En outre, les Forces canadiennes ont prêté main-forte à la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et à Santé Canada et ont accompli un éventail de tâches imprévues en vue de répondre à tous les besoins du comité APEC 97.

Appui offert aux autres ministères. Les navires de la Marine ont apporté leur aide au ministère des Pêches et Océans, en effectuant 155 jours-navires de patrouilles de protection des pêches et 60 jours de patrouilles côtières à l'appui des opérations antidrogue de la GRC. Nos navires ont également appuyé la Garde côtière en parcourant les zones de recherche et sauvetage. Les forces aériennes ont consacré 1016 heures de vol à l'appui des opérations du ministère des Pêches et Océans.

Opérations de recherche et sauvetage. En collaboration avec la Garde côtière du Canada, les FC ont coordonné et appuyé environ 7000 opérations de recherche et

sauvetage auxquelles ont participé environ 700 membres des FC.

Scène internationale

OP MIRADOR. Cette opération avait pour mandat de faire respecter la zone d'exclusion aérienne au-dessus de la Bosnie-Herzégovine, dans le but d'empêcher que des factions belligérantes utilisent des avions militaires à des fins hostiles. Le Canada a fourni six chasseurs CF-18 et 115 militaires pour l'exécution de cette opération. La flexibilité de nos CF-18 et la plus grande capacité opérationnelle que leur confère le nouvel équipement dont ils ont été dotés ont permis au Canada de participer plus activement à cette importante mission internationale.

OP PRÉVENTION. Cette opération avait pour mandat de surveiller et de faire appliquer diverses résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies relatives à l'importation et à l'exportation de biens irakiens, notamment le pétrole. Le Canada a envoyé une frégate, le NCSM Regina, dotée de l'hélicoptère embarqué Sea King, rejoindre la Force multinationale d'interception maritime déployée dans le golfe Persique, de février à août 1997.

OP DÉTERMINATION. Cette opération a pour mandat d'appuyer la Force multinationale visant à assurer que l'Iraq respecte la résolution des Nations Unies concernant les inspections d'armement. Le NCSM Toronto a dû abandonner la mission qu'il accomplissait au sein de la Force navale permanente de l'Atlantique, le 10 février 1998, pour se joindre aux forces de la coalition dirigées par les É.-U. dans le golfe Persique lorsque l'Iraq a refusé de respecter les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU. Deux avions de ravitaillement en vol KC-130 Hercules et 130 militaires affectés au soutien se sont également rendus dans le Golfe pour assurer le ravitaillement en vol des avions de la coalition.

Force de stabilisation de l'OTAN (SFOR) - OP PALLADIUM. Cette opération a pour mandat d'aider l'ONU à mettre un frein aux hostilités, à établir un milieu sûr et à surveiller la paix en Bosnie-Herzégovine. Le contingent canadien, qui compte 1300 personnes, fournit un groupement tactique et des spécialistes du génie construction à la Force de stabilisation de la paix menée par l'OTAN.

Mission de Police civile des Nations Unies en Haïti (MIPONUH) –

OP COMPLIMENT. La MIPONUH a pour mandat d'aider le gouvernement d'Haïti à mettre sur pied une force policière nationale professionnelle. Les FC ont fourni six transports de troupe blindés (Bison) et 12 spécialistes de la maintenance /conducteurs chargés d'enseigner aux policiers civils de l'ONU comment conduire les véhicules.

OP STABLE. Cette opération avait pour mandat de participer à la Mission de soutien de l'ONU en Haïti. Dans le cadre de l'OP STABLE, le Canada a fourni 750 militaires et cinq hélicoptères CH-146. L'opération a débuté en décembre 1996 et a pris fin en juillet 1997.

OP CONSTABLE. Cette opération avait pour mandat d'appuyer la Mission de transition de l'ONU en Haïti (MITNUH). L'OP CONSTABLE, pour laquelle le Canada a déployé 650 militaires et cinq hélicoptères CH-146, s'est déroulée du mois d'août au mois de décembre 1997.

Force des Nations Unies chargée d'observer le dégagement Israël – Syrie (FNUOD) – OP DANACA. Le mandat de la FNUOD sur le plateau du Golan consiste à superviser le cessez-le-feu entre Israël et la Syrie, à superviser le redéploiement des forces israéliennes et syriennes et à établir une zone de séparation conformément à l'Accord de désengagement. Le Canada fournit 186 personnes chargées principalement de l'approvisionnement, du transport et du soutien de la maintenance, ainsi que des détachements des communications à toutes les unités de la FNUOD.

Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP) – OP SNOWGOOSE. Cette force a pour mandat de faire respecter le cessez-le-feu et le statu quo et de veiller au rétablissement des conditions normales. Trois Canadiens sont affectés au quartier général de l'UNFICYP.

Force multinationale et observateurs (FMO) — OP CALUMET. Le mandat de la FMO au Sinaï, qui n'est pas une mission de l'ONU, consiste à superviser les dispositions du traité de paix entre Israël et l'Égypte conformément à l'Accord du Camp David. Cette force est chargée, entre autres, d'occuper une série de postes d'observation et de commandement et de vérifier si les parties respectent le traité. Le Canada affecte 28 personnes au quartier général de la mission.

Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST). Cet organisme a pour mandat d'observer et de maintenir le cessez-le-feu décrété par le Conseil de sécurité de l'ONU et d'aider les parties à superviser l'application et l'observation de la Convention d'armistice général établie séparément entre Israël, l'Égypte, le Liban, la Jordanie et la Syrie. L'organisme est chargé, entre autres, de surveiller, de superviser et d'observer les accords de cessez-le-feu et de fournir des observateurs sur le plateau du Golan, dans le sud du Liban et au Sinaï. Le Canada fournit 11 militaires.

Mission d'observation des Nations Unies pour l'Iraq et le Koweït (MONUIK) – OP RECORD. La MONUIK a pour mandat de surveiller la voie maritime Khor Abdullah (entre l'Iraq et le Koweït) et la zone démilitarisée (qui s'étend le long de la frontière établie en 1963 et reconnue internationalement), de voir au respect des limites frontalières et d'observer tout acte d'hostilité monté par un état contre un autre. Le Canada fournit quatre personnes à titre d'observateurs militaires de l'ONU et au sein du quartier général.

Commission spéciale des Nations Unies (CSNU) — OP FORUM. Cette commission a pour mandat d'inspecter et de détruire les missiles balistiques de l'Iraq, ainsi que ses installations de guerre chimique, biologique et nucléaire. Deux militaires sont affectés à la CSNU au siège des Nations Unies à New York.

Soutien du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) au Centre cambodgien de déminage (CCD). Ce programme a pour mandat de fournir des spécialistes techniques qui aident à l'exécution de programmes de sensibilisation aux mines, à l'enseignement des techniques de déminage et à la planification des opérations de déminage sous les auspices du PNUD. À l'heure actuelle, le Canada fournit sept membres du personnel à ce Groupe consultatif technique, y compris le Conseiller en chef - Opérations.

Mission d'observation des Nations Unies à Prevlaka (MONUP). Le mandat de la MONUP est de surveiller la situation à Prevlaka, dans le sud de la Croatie, à la frontière avec la République fédérale de Yougoslavie. Ce mandat est prolongé jusqu'au milieu de juillet 1998. Actuellement, un officier des FC est affecté à la MONUP en tant qu'observateur militaire.

Force de déploiement préventif des Nations Unies (FORDEPRENU) dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine. Le rôle de la FORDEPRENU consiste à prévenir tout développement susceptible d'inquiéter ou de déstabiliser l'ancienne République yougoslave de Macédoine, et toute menace contre son territoire. Son mandat a été prolongé jusqu'au 31 août 1998. Actuellement, un officier des FC est affecté à la FORDEPRENU comme observateur militaire.

Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) – OP MENTOR. Le mandat de l'OP MENTOR est d'assurer le contrôle des armements en Bosnie-Herzégovine. Le Canada peut fournir simultanément jusqu'à quatre inspecteurs.

Mission des Nations Unies en Bosnie-Herzégovine (MINUBH). Cette mission a comme mandat de maintenir une présence diplomatique, de coordonner les activités humanitaires du HCRNU et de créer et surveiller une force policière qui fera respecter l'accord de paix de Dayton. Le Canada fournit les services d'un officier supérieur au bureau du coordonnateur de l'ONU en Bosnie-Herzégovine.

Centre d'action antimines de Bosnie-Herzégovine (CAABH) — OP NOBLE. Le mandat de l'OP NOBLE est de conseiller et de former les autorités locales sur le déminage en Bosnie-Herzégovine. Le Canada fournit les services de six personnes qui remplissent diverses fonctions d'état-major et d'instruction. Elles ont comme mission de former leurs homologues de la Bosnie-Herzégovine qui prendront éventuellement la responsabilité du CAABH. Cette mission entreprise en avril 1997 a été prolongée jusqu'en juin 1998.

Détachement multinational des mouvements aériens (MAMDRIM) de l'OTAN – OP BISON. Le mandat de cette mission est de fournir un élément de transport aérien à la Force de stabilisation en Bosnie-Herzégovine. Le Canada fournit les services de 14 militaires qui coordonnent le transport aérien en Bosnie-Herzégovine.

OP PRUDENCE. L'OP PRUDENCE a comme mandat d'appuyer la Force de l'ONU en République Centrafricaine en fournissant un détachement de transmissions. Cette opération est en cours depuis avril 1998. Le Canada fournit les services de 45 militaires.

FORCE NAVALE PERMANENTE DE L'ATLANTIQUE. La contribution canadienne à la Force navale permanente de l'Atlantique, qui est la Force navale de réaction immédiate de l'OTAN, consiste à fournir un navire. Le dernier navire déployé est le NCSM Charlottetown, qui s'est joint à cette Force en février 1998 et en fera partie jusqu'en août 1998.

[Précédent](#) | [Table des matières](#) | [Suivant](#)

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)

© *Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.*



Défense
nationale National
Défence

Canada



RAPPORTS DU MINISTRE

[MENU](#) | [RECHERCHE](#) | [AIDE](#) | [ENGLISH](#) | [COMMENTAIRES](#)



NOMBRE DE MEMBRES DE LA FORCE RÉGULIÈRE EN 1997-1998

Le tableau ci-dessous illustre l'effectif réel de la Force régulière pendant l'année financière 1997-1998.

EFFECTIF MILITAIRE - ANNÉE FINANCIÈRE 1997-1998

GRADES	EFFECTIF RÉEL	EFFECTIF RÉEL
	31 mars 1997	31 mars 1998
Général	0	1
Lieutenant-général	8	8
Major-général	21	17
Brigadier-général	47	43
Colonel	246	245
Lieutenant-colonel	885	855
Major	2 984	2 970
Capitaine	6 272	6 080
Lieutenant	895	827
Sous-lieutenant	453	472
Élève-officier	1 347	1 341
OFFICIERS	13 157	12 859
Adjudant-chef	607	598
Adjudant-maître	1 770	1 753
Adjudant	3 908	3 819
Sergent	7 320	7 094
Caporal-chef	9 165	9 026
Caporal	20 194	19 522

Soldat (formé)	1 460	1 315
Soldat (confirmé)	3 935	4 311
Soldat (recrue)	1	2
SOUS-OFFICIERS	48 360	47 440
TOTAL	61 517	60 299

[Précédent](#) | [Table des matières](#) | [Suivant](#)

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.



Défense
nationale

National
Defence

Canada



RAPPORTS DU MINISTRE

MENU RECHERCHE AIDE ENGLISH COMMENTAIRES



NOMBRE DE MEMBRES DE LA FORCE RÉGULIÈRE EN 1997-1998

Le tableau ci-dessous illustre l'effectif réel de la Force régulière pendant l'année financière 1997-1998.

EFFECTIF MILITAIRE - ANNÉE FINANCIÈRE 1997-1998

GRADES	EFFECTIF RÉEL	EFFECTIF RÉEL
	31 mars 1997	31 mars 1998
Général	0	1
Lieutenant-général	8	8
Major-général	21	17
Brigadier-général	47	43
Colonel	246	245
Lieutenant-colonel	885	855
Major	2 984	2 970
Capitaine	6 272	6 080
Lieutenant	895	827
Sous-lieutenant	453	472
Élève-officier	1 347	1 341
OFFICIERS	13 157	12 859
Adjudant-chef	607	598
Adjudant-maître	1 770	1 753
Adjudant	3 908	3 819
Sergent	7 320	7 094
Caporal-chef	9 165	9 026
Caporal	20 194	19 522

Soldat (formé)	1 460	1 315
Soldat (confirmé)	3 935	4 311
Soldat (recrue)	1	2
SOUS-OFFICIERS	48 360	47 440
TOTAL	61 517	60 299

[Précédent](#) | [Table des matières](#) | [Suivant](#)

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.



Défense nationale
National Defence

Canada

**RAPPORTS DU MINISTRE**

MENU | RECHERCHE | AIDE | ENGLISH | COMMENTAIRES

**NOUVEL ÉQUIPEMENT REÇU EN 1997-1998****Forces maritimes**

Navires de défense côtière de la classe Kingston (NDC). Le Projet du navire de défense côtière est jugé essentiel à l'accomplissement des missions des Forces canadiennes visant à défendre le Canada et, conjointement avec nos alliés américains, l'Amérique du Nord. Dans le cadre du projet, nous faisons l'acquisition de 12 navires assurant à la fois une capacité de lutte contre les mines et une capacité de patrouille côtière. De plus, leurs effectifs sont composés principalement de réservistes. Jusqu'à présent, ces navires ont grandement contribué à l'instruction du personnel des divisions de la Réserve navale et des officiers de la Force régulière et de la Réserve. En outre, les NDC ont déjà effectué un nombre considérable de patrouilles de protection des pêches à l'appui du ministère des Pêches et Océans, ainsi que des patrouilles préventives pour la GRC. Quatre nouveaux navires ont été livrés au cours de l'AF 1997-98 et les trois derniers devraient l'être d'ici la fin de 1998.

Système d'exploitation des informations opérationnelles du Commandement maritime (MCOIN III). Grâce à la mise en œuvre du nouveau Réseau d'information opérationnelle du Commandement maritime, les marins disposent d'aides à la décision et d'outils automatisés facilitant la gestion des crises et les opérations côtières, interarmées et interalliées.

Système de jeux de guerre opérationnel et tactique du Commandement maritime. Ce système fournit une meilleure capacité d'instruction et d'analyse au Centre de guerre navale des Forces canadiennes, situé à Halifax.

Équipement de défense nucléaire, biologique, chimique et de contrôle des dommages. Dans le cadre du Programme de protection de l'environnement du Commandement maritime, nous obtenons de l'équipement moderne qui nous permettra de donner l'instruction et de mener les opérations maritimes en respectant l'environnement.

Forces terrestres

Système d'arme Eryx. On a pris livraison de 435 armes Eryx, dont 52 simulateurs de tir interactif vidéo Eryx, en 1997. Le système Eryx procure aux fantassins la capacité de tirer à courte portée sur des chars d'assaut et des transports de troupe blindés.

Véhicules blindés légers de reconnaissance Coyote. Les 110 derniers Coyote (la commande totale était de 203 véhicules) ont été livrés l'an dernier. Le Coyote assure aux éléments de reconnaissance des blindés et de l'infanterie une capacité de surveillance et de reconnaissance tactique reconnue mondialement.

Génératrices tactiques silencieuses. On a pris livraison de 300 des 760 génératrices tactiques silencieuses de 5 kW en 1997. Ces génératrices produiront du courant de façon sûre et efficace pour alimenter les systèmes de communications tactiques actuels et futurs.

Obusiers légers. On a pris livraison de 28 obusiers légers LG 1 de 105 mm en 1997. Ces canons offrent aux forces légères un appui feu efficace.

Forces aériennes

Modernisation de la défense aérienne de l'Amérique du Nord. Nous avons reçu la plupart des éléments à portée optique à ondes décimétriques qui assurent la couverture radio entre les emplacements avancés d'opérations et les bases principales d'opérations. Les aéronefs menant des opérations dans le Nord canadien seront dorénavant dotés de systèmes de communication radio bilatérale qui les rendra encore plus efficaces.

Armes air-surface perfectionnées. Neuf nacelles NITE HAWK ont été livrées cette année, en plus des missiles Maverick et des bombes Paveway III, que nous avons déjà reçus. Ces équipements ont grandement augmenté notre capacité de bombardement à guidage de précision au besoin, tout en réduisant les possibilités de dommages collatéraux causés aux installations non militaires.

Hélicoptère utilitaire de transport tactique des Forces canadiennes. Les Forces canadiennes ont approuvé les 100 appareils Bell 412 (appelés CH146 Griffon ou Bell 412CF) commandés pour remplacer trois types d'hélicoptères. Ces aéronefs jouent maintenant un rôle tactique à l'appui de l'Armée et assureront l'appui tactique des escadres de chasse. Nous avons réalisé des économies d'échelle.

[Précédent](#) | [Table des matières](#) | [Suivant](#)

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)



Défense
nationale

National
Defence

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Canada